

<p>«СОГЛАСОВАННО» Учредитель Глава Администрации Николаевского сельского поселения</p> <p>_____ А.О. Керенцев «28» февраля 2019г.</p>	<p>«СОГЛАСОВАННО» Председатель профкома Муниципального бюджетного учреждения «Николаевский сельский Дом культуры»</p> <p>_____ Т.В. Кандрашова «28» февраля 2019г.</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор Муниципального бюджетного учреждения «Николаевский сельский Дом культуры»</p> <p>_____ Л.Г. Быхалова «28» февраля 2019г.</p>
---	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда по МБУ – Николаевский СДК

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Николаевский сельский Дом культуры» разработано на основании Постановления Администрации Николаевского сельского поселения от 26.02.2019 г. N 17 «О внесении изменений в Постановление Администрации Николаевского сельского поселения от 31.12.2016г. N 270. « Об оплате труда работников муниципальных учреждений Николаевского сельского поселения», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения (далее Учреждения) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя:

1.3.1. размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

1.3.2. условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

1.3.3. условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3.4. другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих.

1.11. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Система и форма оплаты труда.

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады руководителей по МБУ – Николаевский СДК устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям и порядку отнесения учреждений к группе по оплате труда (Таблица № 1).

2.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к Постановлению Администрации Николаевского сельского поселения от 26.02.2019г. N 17.

Таблица № 1.

Показатели	Группа по оплате труда руководителей			
	1	2	3	4
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:				
сельские Дома культуры	свыше 20	11 - 20	7 - 10	3 – 6
сельские клубы	-	7 - 10	4 - 6	до 3
Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:				
сельские Дома культуры	свыше 10	7 – 10	5 – 6	3 – 4
сельские клубы	-	5- 6	3 - 4	1 - 2

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.: спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое: народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.
2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры:
Киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и т.п. гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.
3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.
4. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:
оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года – форма 7-НК;
количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми; деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, специалистов, служащих и рабочих МБУ – Николаевский СДК.

2.4.1. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.1.1. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения

Таблица № 2.

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
I	Учреждения культуры – I группы по оплате труда руководителей	25406
II	Учреждения культуры – II группы по оплате труда руководителей;	23094
III	Учреждения культуры – III группы по оплате труда руководителей; Учреждения культуры (сельские дома культуры) – I и	20997

	II группы по оплате труда руководителей	
IV	Учреждения культуры (клубы) — III и IV группы по оплате труда руководителей	19087

2.4.1.2. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в Таблице № 1 настоящего Положения.

2.4.1.3. Минимальный должностной оклад **руководителя и специалистов** Учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент **0,1** и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4.1.4. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений, и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений. При увеличении минимальных должностных окладов установленных локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

2.4.1.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения, главного бухгалтера – на **20** процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2.4.1.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4.1.7. Руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4.1.8. Руководителю Учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 5 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей 3

Таблица № 3.

Размеры предельного соотношения дохода руководителя Учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 4,0
От 101 до 500	до 5,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников

финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель Учреждения и главный бухгалтер.

2.4.2. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	7295	Контролер билетов; смотритель музейный
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» без категории	8855	аккомпаниатор ; культорганизатор; организатор экскурсий
2-я категория	9275	
1-я категория	9734	
	9275	заведующий костюмерной
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» без категории	9734	художник-реставратор; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея и других аналогичных учреждений и организаций; экскурсовод; звукооператор
2-я категория	10129	
1-я категория	10634	
ведущий	11260	
высшая категория	11818	
ведущий мастер сцены	11880	главный библиотекарь; главный библиограф
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» без категории	11818	режиссер (балетмейстер, хормейстер) ; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка
2-я категория	12415	
1-я категория	13035	
высшая категория	14337	
	14337	главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом

		(сектором) музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры; заведующий: сельским домом культуры, клубом и других аналогичных учреждений и организаций; художественный руководитель районного дома культуры»;
--	--	--

2.4.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы, (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5476	костюмер; машинист сцены
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	5813 6151 6503 6875	настройщик пианино и роялей 4 – 7 разрядов Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих

2.4.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 6.

Таблица № 6.

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)	Наименование должности
--	--	------------------------

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	5948	делопроизводитель; кассир ; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка
2-й квалификационный уровень	6235	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	6545	секретарь руководителя; техник-программист
2-й квалификационный уровень	6875	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	7220	начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	7563	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	7563	бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант
2-й квалификационный уровень	7936	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

1	2	3
3-й квалификационный уровень	8330	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	8744	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	9182	заместитель главного бухгалтера
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень I – III группы по оплате труда руководителей	10123	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник технического отдела; начальник юридического отдела
IV – V группы по оплате труда руководителей	9637	
2-й квалификационный уровень	10630	Главный бухгалтер отдела культуры и искусства

2.4.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	5820 6158 6519	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник ; сторож (вахтер); уборщик

		производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; машинист – кочегар котельной; кочегар; истопник
2-й квалификационный уровень	Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	6920 7322	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
2-й квалификационный уровень 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	7742 8184	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3-й квалификационный уровень	8666	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4-й квалификационный уровень	10065	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

2.4.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 8

Таблица № 8

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1	2
кассир билетный	7295
методист; специалист в сфере закупок;	7563
инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; музыкальный служащий	8855
аранжировщик; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; менеджер по культурно-массовому досугу:	
без категории	9275
2-я категория	9734
1-я категория	10215
ведущий	10724
библиотекарь-каталогизатор; методист по научно-просветительской деятельности музея; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения; специалист по учету музейных предметов; редактор электронных баз данных музея; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; хранитель музейных предметов; художник:	
без категории	
2-я категория	9734
1-я категория	10215
ведущий	10724
	11260
художественный руководитель сельского дома культуры	12415

2.4.9. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
костюмер; осветитель; реставратор; реставратор архивных и библиотечных материалов; киномеханик ; подсобный рабочий; электромеханик; электромонтер;	1-й квалификационный разряд	5820
	2-й квалификационный разряд	6158
	3-й квалификационный разряд	6519
	4-й квалификационный разряд	6920
	5-й квалификационный разряд	7322
	6-й квалификационный разряд	7742
	7-й квалификационный разряд	8184
	8-й квалификационный разряд	8666

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным Договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителю Учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные Коллективным Договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со **статьей 151** Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со **статьей 151** Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со **статьей 151** Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с **22 до 6 часов в размере 35** процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на

среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципального учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным Договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера;

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом (распоряжением) руководителя муниципального учреждения в пределах средств бюджета Николаевского сельского поселения, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю Учреждения – Главой Администрации Николаевского сельского поселения.

работникам Учреждения – руководителем муниципального бюджетного учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального бюджетного учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, и утверждается приказом (распоряжением) Главы Администрации Николаевского сельского поселения.

4.7.1. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Администрацией Николаевского сельского поселения.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в муниципальных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

5. Прочие условия оплаты труда.

5.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального бюджетного учреждения – Главе Администрации Николаевского сельского поселения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

5.2.1. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

5.3. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

5.4. Любые изменения вносятся в настоящее Положение с согласия профсоюзного органа.

5.5. Оригинал Положения об оплате труда хранится в отделе по работе с персоналом. Копия Положения, заверенная в установленном порядке, передается на хранение в бухгалтерию организации.