**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ ВЕРЕТЕНИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**РЕШЕНИЕ**

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения "Веретенинский клуб досуга»**

 **от 09 ноября 2018 г. № 75**

 Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Курской области от 05.03.2004 №9- ЗКО «О культуре», Постановлением Администрации Курской области от 29.06.2017 №523-па «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, находящихся в ведении комитета по культуре Курской области», Уставом муниципального образования «Веретенинский сельсовет» Железногорского района Курской области Собрание депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района

**РЕШИЛО:**

1.Внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения "Веретенинский клуб досуга», утвержденного Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района от 15.11.2017г.№18:

1.1. Изменить первый абзац пункта 56 раздела VII. «Другие вопросы оплаты труда» и изложить его в следующей редакции: «56. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов:

-выплату производить ежемесячно равными долями».

2.Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения "Веретенинский клуб досуга», утвержденного Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района от 15.11.2017г.№18, читать в новой редакции(прилагается).

3.Настоящее решение вступает в силу с момента опубликования в газете "Веретенинский Вестник", на официальном сайте в сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

 Председатель Собрания депутатов

 Веретенинского сельсовета

 Железногорского района Л.В.Гончарова

Глава Веретенинского сельсовета

 Железногорского района В.В.Нефедова

УТВЕРЖДЕНО

Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области

от «15» ноября 2017г. №18

**Положение
об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения "Веретенинский клуб досуга»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области № 192 от 29.09.2010г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Веретенинский клуб досуга» Железногорского района Курской области»( с изменениями и дополнениями), а также на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Курской области от 05.03.2004г. № 09-ЗКО «О культуре», приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных и квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2008г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области № 176 от 24.09.2010г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области»;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области №180 от 24.09.2010г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области».

 за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

В настоящем Положении учтены выплаты, предусмотренные Законом Курской области от 5 марта 2004г. № 9-ЗКО «О культуре».

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области;

г) наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области;

д) примерных положений по оплате труда работников по видам экономической деятельности, утвержденных Собранием депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области.

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников;

з) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Администрацией Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области, в ведении которого находится учреждение, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

ПКГ работников культуры и искусства, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

ПКГ руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимые для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры, искусства и кинематографии приведены в [приложении №](#sub_11000)1 к настоящему Положению.

10. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

11. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 12-15](#sub_1005)  настоящего Положения.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Выпускникам образовательных организаций в сфере культуры, окончивших их с отличием, поступившим на работу в учреждения культуры, подведомственные Администрации Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

с высшим образованием - 0,25;

со средним профессиональным образованием - 0,2.

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается специалистам и киномеханикам учреждений культуры, работающим в сельской местности и поселках городского типа. Рекомендуемые размеры приведены в [приложении № 2](#sub_11000)к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

14. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории- 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 17-](#sub_1010)19настоящего Положения.

17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается в размере до 500 процентов оклада сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

 18. Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

19. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 15% от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 25% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

два минимальных размера оплаты труда - за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

Стимулирующую надбавку за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

20. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#sub_1500) настоящего Положения.

21. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [разделом VI](#sub_1600) настоящего Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

22. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», **от 29 мая 2008 г. № 248н** «**Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно** [приложению № 3](#sub_12000) **к настоящему Положению.**

23. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 24-25 настоящего Положения.

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

25. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКСи привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

26. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 27-28](#sub_1019) настоящего Положения.

27. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу. Надбавка в размере до 500 процентов оклада устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

28. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за стаж работы в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет - 25 %.

29. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#sub_1500) настоящего Положения.

30. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [разделом VI](#sub_1600) настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

31. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области № 192 от 29.09.2010г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Веретенинский клуб досуга» Железногорского района Курской области».

32. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.

33. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

35. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, согласно Приложению 4.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется комитетом по культуре Курской области в кратности от 1 до 4.

36. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Курской области.

38. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [**разделом V**](#sub_1500) настоящего Положения.

39. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Администрации Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

40. Премирование руководителю учреждения устанавливается Администрацией Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

41. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

42. Администрацией Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области руководителю учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

43. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Решением Собрания депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области № 176 от 24.09.2010г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области»;, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

44. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

45. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

49. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

50. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

**VI. Порядок и условия премирования работников учреждения**

51. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Собранием депутатов Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области №180 от 24.09.2010г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области»., Положением о премировании, утвержденном руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

52. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного режиссера, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

53. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании рекомендуется учитывать следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

54. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения (организации), возбудившего ходатайство о награждении, в следующих размерах при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации - до пяти окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - трех минимальных размеров оплаты труда**;**

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников учреждений культуры - трех минимальных размеров оплаты труда;

награждении благодарностью Министра культуры Российской Федерации - двух минимальных размеров оплаты труда**;**

награждении Почетной грамотой Курской области - десяти тысяч рублей;

награждении Почетной грамотой комитета по культуре Курской области - двух минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой Железногорского района – в соответствии с Положением о Почетной грамоте Железногорского района.

55. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

56. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов:

-выплату производить ежемесячно равными долями.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет;

в связи с заключением брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого руководителя, его заместителей, главного режиссера, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

 Главой Веретенинского сельсовета Железногорского района Курской области - руководителю учреждения;

руководителем учреждения - его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения.

57. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

58. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

59. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы в срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Настоящее Положение распространяется как на работников, состоящих в штате учреждения, так и на работников, с которыми заключается срочный трудовой договор на выполнение определенной работы, если это предусмотрено условиями соответствующего договора.