№ 14

22.10.2020. года

**ЧЕТВЕРГ**

**ГВАЗДЕНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**Бутурлиновского муниципального района**

**Воронежской области**

**В Е С Т Н И К**

муниципальных нормативно правовых актов и иной официальной

информации Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района Воронежской области

В настоящем номере «Вестника» публикуются решения Совета народных депутатов Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области, постановления администрации Гвазденского сельского поселения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Утвержден решением Совета отпечатан в администрации

народных депутатов Гвазденского сельского

Гвазденского сельского поселения по адресу: ул.Ивана

поселения № 182 от 25.02.2009г. Бочарникова 40, Бутурлиновского

района, Воронежской области

397523

Тираж: 3 экз. Объем: на 19 листах

Ответственный за выпуск: Сергеева Н.С.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование | Стр |
| 1 | Постановление администрации Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области от от 16.10.2020 года № 42  Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс» Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района. | 3-19 |



Администрация Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.10.2020 года № 42

с. Гвазда

Об утверждении примерного Положения

об оплате труда работников муниципального

казенного учреждения «СКЦ «Импульс

Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», руководствуясь приказом департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 08.10.2014 г. № 778-ОД «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных департаменту культуры и архивного дела Воронежской области», Постановлением администрации Бутурлиновского муниципального района Воронежской области от 21.09.2016 г. №440 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Бутурлиновского муниципального района», администрация Гвазденского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс», подведомственного администрации Гвазденского сельского поселения, согласно приложению (далее – Примерное положение);

2.Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс», подведомственного администрации Гвазденского сельского поселения, согласно приложению (далее – Положение);

3.Постановление администрации Гвазденского сельского поселения от 28.10.2016 г. №147 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс» Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района» считать утратившим силу;

4.Галкиной Елене Алексеевне, директору муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс» обеспечить проведение организационных мероприятий по предупреждению работников муниципального казенного учреждения «СКЦ «Импульс» об изменении Положения об оплате труда до 01 ноября 2020 года;

5.Солодухиной Наталье Юрьевне, ведущему специалисту – главному бухгалтеру администрации Гвазденского сельского поселения финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусмотренных по культуре в бюджете Гвазденского сельского поселения;

6.Опубликовать настоящее постановление в официальном периодическом печатном издании «Вестник муниципальных правовых актов Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области» и разместить на официальном сайте администрации Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2020 года.

8.Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на ведущего специалиста – главного бухгалтера администрации Гвазденского сельского поселения Солодухину Наталью Юрьевну.

Глава Гвазденского сельского поселения Л.М. Богданова

Утверждено постановлением

администрации Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

от «16» октября 2020г. № 42

Примерное положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурного центра «Импульс» Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области

(МКУК «СКЦ «Импульс»)

I.Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурного центра «Импульс» Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Бутурлиновского муниципального района Воронежской области от 30.11.2009 № 1956 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Бутурлиновского муниципального района» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 №26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 №309) и от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД " Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области" (далее- Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

Окладная часть в структуре заработной платы работников составляет не менее 50-55%, выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников составляют не более 10-15% , выплаты стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности составляют не менее 30% структуры заработной платы работников соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

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

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=A0BF9A87FAD4EDF7BF30576830B31FB1C38DAE94521B852B2F93AD44054A3713B1513D1AE6387Ff0qBH), 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).

1.7. 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.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Перечень должностей, относимых к административно- управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений, определен в приложениях № 2-4 к настоящему Примерному положению.

Штатное расписание, согласованное с отделом по культуре и спорту администрации Бутурлиновского муниципального района, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.8. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ специалистов и служащих, профессий рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей № 2 к настоящему Примерному положению.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

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.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности- 0,25.

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 и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство- устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,2;

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,1;

- второй категории – 0,05.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

3.3.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работником учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

3.3.5. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год, на основании приказа. Выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом следующих критериев:

- интенсивность и напряженность работы конкретного работника;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Работникам учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

- административно- управленческий персонал- 20% от должностного оклада;

- основной персонал (руководители) – 30% от должностного оклада;

- основной персонал (специалисты)- 40% от должностного оклада;

- вспомогательный персонал – 50% от должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ производится с учетом следующих критериев работы:

- содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов;

- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения;

- наличие ученой степени или почетного звания;

- наличие категории.

Выплата за почетное звание может устанавливаться работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 1000 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

- 800 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры Воронежской области»;

- 500 рублей за звание творческого коллектива «Образцовый», «Народный».

Выплата к окладу за наличие почетного звания устанавливается по одному из имеющихся оснований.

Порядок, условия и размер выплаты за качество выполняемых работ по критериям работы, указанным в настоящем пункте, за исключением выплаты почетного звания, категории устанавливаются коллективным договором.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры.

4.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет- 5%

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10 %;

- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет -15%;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания военной службы по призыву;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры.

4.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом выполнения критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

В учреждениях предусмотрены виды премиальных выплат по итогам работы за квартал и единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.5.1. При принятии решения о премировании учитывается:

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

- отсутствие нарушений в части трудовой, исполнительской, финансовой, налоговой дисциплины, а также нарушений, связанных с осуществлением текущего контроля за оказанием государственных услуг населению, с осуществлением закупок для государственных нужд;

- отсутствие дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Выплата премии по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

4.5.2. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, губернатором Воронежской области, правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации и Воронежской области, при награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении (поощрении) ведомственными наградами (поощрениями) Министерства культуры Российской Федерации, поощрении почетной грамотой и благодарностью департамента;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.5.3. Порядок и условия определения размеров премий устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения или коллективным договором, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Положение о материальном стимулировании работников утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

Работнику, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по инициативе работника и иным основаниям, не связанным с нарушением трудовой дисциплины и другими виновными действиями, предусмотренными трудовым законодательством, а также работнику, вновь поступившему на работу, премия за период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Работнику, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, а также работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, премия не устанавливается и не выплачивается.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4.Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения. (Приложение 1).

Премирование руководителя учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.5. Руководителю учреждения могут осуществляться иные выплаты, установленные пунктами 6.1- 6.4 раздела 6 настоящего Примерного положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Примерным положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не более одного оклада один раз в год;

- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;

- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;

- в случае нуждаемости в лечении;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;

- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере одного должностного оклада, в иных случаях размер единовременной материальной помощи определяется в соответствии с коллективным договором, но не более трех окладов (должностных окладов).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере оформляется:

- работникам - приказом по учреждению;

- руководителю учреждения - распоряжением администрации Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленным трудовым законодательством праздничными днями;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение о конкретном размере единовременной выплаты принимает:

- работникам - руководитель учреждения;

- руководителю учреждения - глава Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

|  |
| --- |
| Таблица 1  Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства |
| (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  работников культуры, искусства и кинематографии») |

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ) | Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля), руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссёра, балетмейстера. | 10900-12900 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": художественный руководитель; режиссер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; заведующий художественно- оформительской мастерской, руководитель духового оркестра. | 16000 - 18500 |

Таблица 2

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов

должностей руководителей, специалистов и служащих

(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ) | Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| Первый квалификационный уровень |  |
| Начальник отдела | 10160 - 11800 |
| Второй квалификационный уровень |  |
| Главный (диспетчер, механик, энергетик) | 10450 - 11850 |
| Третий квалификационный уровень |  |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, обособленного структурного подразделения | 10700 -11900 |

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

Положение

о премировании руководителя муниципального

казенного учреждения культуры «Социально-культурного центра «Импульс» Бутурлиновского муниципального района Воронежской области

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителей муниципальных казенных учреждений культуры Бутурлиновского муниципального района Воронежской области, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал, год);

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за высокое качество выполняемых работ;

-в связи с юбилейной датой руководителя;

-к датам государственных и профессиональных праздников.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения культуры по итогам работы за квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии Администрации Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно Администрацией Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением Администрации Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

2. Премирование руководителя учреждения культуры за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю учреждения культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;

- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области- присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Премия в связи с юбилейной датой руководителя учреждения и к датам государственных и профессиональных праздников выплачивается по решению руководителя отдела по культуре и спорту администрации Бутурлиновского муниципального района Воронежской области.

Руководителю учреждения культуры , проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Руководителю учреждения культуры, имеющему дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителю учреждения культуры, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премии не выплачиваются.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала муниципального казенного учреждения «Социально-культурного центра «Импульс» Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

1. Руководитель учреждения

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

Перечень

должностей работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность по организации и постановке театральных и оперных представлений, концертов и прочих сценических выступлений», «Деятельность концертных и театральных залов»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

Руководитель (заведующий) структурного подразделения по основной деятельности (отдела, отделения, сектора).

1. ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Художественный руководитель;

руководитель клубного формирования- любительского объединения.

1. СПЕЦИАЛИСТЫ

Аккомпаниатор;

Культорганизатор;

Звукорежиссер.

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения

Бутурлиновского муниципального района

Воронежской области

Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения «Социально-культурного центра «Импульс»

Гвазденского сельского поселения Бутурлиновского муниципального района Воронежской области, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

«Деятельность библиотек»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы.

1. СПЕЦИАЛИСТЫ

Библиотекарь.