**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГМЕЛИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СТАРОПОЛТАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

404200 с.Гмелинка ул.Космача, 56. тел./факс(84493)-48132, gmelinka@ yadex.ru

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| от 15 июня 2017 г. | № 70 |

**Об оплате труда работников МКУ «Гмелинское КДО»**

На основании статьи 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации в рамках реализации Указа президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» постановления администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 27 апреля 2016 г № 202 (в редакции от 09.03.2017 г. № 102, от 14.03.2017 г. № 121) «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района Волгоградской области», постановления администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 24 октября 2013 г. № 764 (в редакции от 30.11.2016 г. № 564) «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Старополтавского муниципального района» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МКУ « Гмелинское КДО» Гмелинского сельского поселения Старополтавского муниципального района Волгоградской области.
2. Утвердить прилагаемое Положение о комиссии по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУ « Гмелинское КДО» Гмелинского сельского поселения.
3. Признать утратившими силу постановления Администрации Гмелинского сельского поселения № 31 от 14.03.2014г. « Об оплате труда работников Гмелинского МКУ « Гмелинское КДО» , постановление № 198 от 24.12.2015г. «О внесении изменений в постановление администрации Гмелинского сельского поселения от 28.02.2014г. № 19 « Об оплате труда работников Гмелинского МКУ « Гмелинское КДО», постановление № 7 от 30.01.2017г. «О внесении изменений в постановление администрации Гмелинского сельского поселения от 28.02.2014г. № 19 « Об оплате труда работников Гмелинского МКУ « Гмелинское КДО»
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора МКУ « Гмелинское КДО» Роор Т.А..
5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит обнародованию.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава Гмелинского сельского поселения :** | **М.П.Бутенин** |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Гмелинского сельского поселения

от 15 июня 2017 г. № 70

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников МКУ «Гмелинское КДО» Старополтавского муниципального района

1. Общие положения
   1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Гмелинское культурно-досуговое объединение» Гмелинского сельского поселения (далее муниципальное учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановления администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 27 апреля 2016 г № 202 (в редакции от 09.03.2017 г. № 102, от 14.03.2017 г. № 121) «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района Волгоградской области», постановления администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 24 октября 2013 г. № 764 (в редакции от 30.11.2016 г. № 564) «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Старополтавского муниципального района».
   2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

* система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников МКУ «Гмелинское КДО», включая размеры окладов (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Волгоградской области, администрации Гмелинского сельского поселения;
* профессиональные квалификационные группы (далее по тексту ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, специалистов сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
* базовые минимальные оклады (ставки) по ПКГ – минимальный оклад (ставка) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
* заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
* выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;
* условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера.
  1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Гмелинского сельского поселения и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам с учетом квалификационных уровней, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Виды, размер и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно, с учетом условий труда работников, в пределах средств, направленных на оплату труда.
  3. 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.
  4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными документами Гмелинского сельского поселения и настоящим Положением.
  5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
  6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
  7. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1. Основные условия оплаты труда работников учреждения
   1. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.
   2. Размеры базовых окладов (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.
   3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

* размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
* требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
  1. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и администрации Гмелинского сельского поселения. Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.
  2. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов (ставок) работников учреждения по ПКГ осуществляется в соответствии с муниципальными нормативными актами.
  3. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов (ставок), а также с учетом условий труда размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера. Виды и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Положения.
  4. В целях соблюдения гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работникам устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.
  5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

1. Порядок и условия установления выплат   
   компенсационного характера
   1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:
2. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].
   1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2 Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

2.6. Руководителю и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов. Повышающий коэффициент устанавливается в форме доплаты к окладу (должностному окладу), (ставке) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образует новый оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения и осуществляются учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
  3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
   1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителя учреждения) за выполненную работу в учреждениях предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100 процентов от базового должностного оклада (ставки) за фактически отработанное время. Данная надбавка устанавливается приказом по учреждению, не более чем на один год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения, по согласованию с учредителем, либо с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, персонально в отношении конкретного работника учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

2) выплата за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах 1, 2 настоящего подпункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующих структурных подразделений), не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ подразумевает также выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, может быть установлена всем категориям работников учреждения (включая главного бухгалтера и бухгалтера), обеспечивающих выполнение этих показателей.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры устанавливается работникам учреждения до 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада) за фактически отработанное время, в соответствии с целевыми показателями деятельности работников учреждения, согласно Приложению 2 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения производится в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, на основании приказа руководителя учреждения, в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Оценку эффективности работы работников учреждения, на основе их целевых показателей (индикаторов) деятельности, осуществляет Комиссия, утвержденная приказом по учреждению.

Установление выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам осуществляется по результатам выполнения целевых показателей деятельности работников учреждения, по итогам работы за месяц в следующем порядке:

* до 5 числа месяца следующего за отчетным месяцем работники учреждения представляют руководителю учреждения информацию о выполнении вышеназванных показателей (индикаторов) развития сферы культуры;
* до 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем руководитель учреждения подводит итоги по качественным и количественным показателям в работе работников, с учетом личного вклада в достижении целей и задач, стоящих перед учреждением, в повышении качества оказываемых муниципальных услуг, и представляет предложения о стимулировании работников Комиссии.
* до 13 числа месяца следующего за отчетным месяцем Комиссией рассматривается соответствующее предложение, и председателем Комиссии принимается решение о конкретном размере стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

Итоговое количество баллов, рассчитывается как сумма баллов, определенных в Приложении 2 настоящего Постановления, выставленных работникам учреждения.

Выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры осуществляются:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры (в процентах от оклада (ставки, должностного оклада) |
| 100-96 включительно | 50 |
| менее 95 - 90 включительно | 40 |
| менее 89 – 79 включительно | 30 |
| менее 78 – 65 включительно | 20 |
| менее 64 – 51 включительно | 10 |
| менее 50 | не выплачивается |

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры не начисляется в следующих случаях:

* наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций в отчетном периоде;
* совершение прогула, появление работника учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

Работникам, прекратившим трудовые отношения до завершения периода, за который производилось начисление выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, указанная выплата не выплачивается.

* 1. Работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:
* за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - 10 % должностного оклада (ставки);
* за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» - 20 % должностного оклада (ставка).

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующего направлению профессиональной деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной выплаты не должен превышать 20 процентов оклада (ставки, должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Размер выплат за общий за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Процент надбавки к окладу |
| От 0 лет до 1 года | Не выплачивается |
| От 1 года до 5 лет | 10% |
| От 5 лет до 10 лет | 15% |
| От 10 лет до 15 лет | 20% |
| Свыше 15 лет | 30% |

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (год).

При премировании по итогам работы (за год) учитываются:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
* участие в инновационной деятельности;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Размеры, премиальных выплат устанавливается в пределах, доведенных до учреждения бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы (за год), устанавливается в размере не более двух должностных окладов.

б) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Работникам учреждения может быть выплачена премия к профессиональному празднику «День работника культуры».

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

* 1. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии выполнения показателей муниципального задания, установленного администрацией Гмелинского сельского поселения.
  2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1. Условия оплаты труда руководителя   
   учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.
   1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

* должностного оклада;
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера.
  1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
  2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Старополтавского муниципального района.
  3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения и не должны превышать средний должностной оклад основного персонала.   
      Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.
  4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:
* при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
* при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется:

* при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 1;
* при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 1,25.
  1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждения определяется в размере, не превышающем размера, установленного подпунктом 5.5. настоящего Положения.
  2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.
  3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком и условиями выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Гмелинского сельского поселения.
  4. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.
  5. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

* причитающаяся работнику заработная плата;
* средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
* возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
* денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
* средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

1. Другие вопросы оплаты труда
   1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе заместителю руководителя, главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по завершению полугодия в июне и декабре расчетного года, пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь выплачивается по распоряжению (приказу) руководителя учреждения на основании личного заявления работника.

При поступлении на работу или увольнении работника материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

* 1. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.
  2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до доведения до средней месячной заработной платы работников культуры по Волгоградской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников МКУ «Гмелинское КДО» Гмелинского сельского поселения

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК)  
работников культуры муниципального казенного учреждения

«Гмелинское культурно-досуговое объединение»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (ставки) (рублей) |
|  | Директор | 12504,00 |
|  | Бухгалтер | 4930,00 |
|  | Художественный руководитель | 9860,00 |
|  | Заведующий клубом | 9860,00 |
|  | Библиотекарь | 9860,00 |
|  |  |  |
|  |  |  |

Примечание:

1. В штаты культурно-досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников МКУ «Гмелинское КДО» Гмелинского сельского поселения

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
деятельности работников МКУ «Гмелинское КДО»  
Гмелинского сельского поселения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Художественный руководитель, заведующий клубом** | | |  |
| Критерии по основной деятельности | | |  |
| 1 | Разработка планов, программ по развитию самодеятельного творчества детей, подростков, молодежи | до 20 баллов |  |
| 2 | Сотрудничество со школьными и внешкольными учреждениями по реализации намеченных программ | до 10 баллов |  |
| 3 | Организация фестивалей, смотров, ярмарок, театрализованных праздников в детской и молодежной среде, расширение и укрепление творческих связей между детскими художественными коллективами | до 10 баллов |  |
| 4 | Организация семинаров, творческих лабораторий, совещаний по своему направлению | до 10 баллов |  |
| 5 | Изучение, обобщение и распространение опыта лучших учреждений культуры района по работе с детьми по всем направлениям деятельности | до 10 баллов |  |
| 6 | Реализация методических функций: выезды в учреждения культуры района, оказание методической помощи, работа с детьми и подростками в период летнего отдыха. | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: до 70 баллов | | |  |
| Критерии исполнительской дисциплины | | |  |
| 1 | Работа по антинаркотической направленности. | до 10 баллов |  |
| 2 | Отсутствие претензий, жалоб | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 11 разделу: до 20 баллов | | |  |
| Критерии, направленные на работу с кадрами | | |  |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: до 10 баллов | | |  |
| Максимально возможная оценка по трем разделам: 100 баллов | | |  |
| БИБЛИОТЕКАРЬ АБОНЕМЕНТА | | |  |
| Критерии по основной деятельности | | |  |
| 1 | Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг (количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в т.ч. информационно-просветительских мероприятий) | до 20 баллов |  |
| 2 | Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг пользователям на основе Интернет-технологий | до 10 баллов |  |
| 3 | Обеспечение сохранности библиотечного фонда | до 10 баллов |  |
| 4 | Организация информационно-просветительских мероприятий (не менее 2 в квартал) | до 10 баллов |  |
| 5 | Проведение мероприятий по популяризации библиотечных услуг | до 10 баллов |  |
| 6 | Отсутствие обоснованных жалоб по качеству обслуживания пользователей. | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: до 70 баллов | | |  |
| Критерии исполнительской дисциплины | | |  |
| 1 | Своевременное представление данных для составления отчетности отдела | до 10 баллов |  |
| 2 | Соблюдение требований ГОСТа 7-20-2000 и локальных документов по учету обслуживания пользователей | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 11 разделу: до 20 баллов | | |  |
| Критерии, направленные на работу с кадрами | | |  |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: до 10 баллов | | |  |
| Максимально возможная оценка по трем разделам: 100 баллов | | |  |
| БИБЛИОТЕКАРЬ ДЕТСКОГО ОТДЕЛА | | |  |
| Критерии по основной деятельности | | |  |
| 1 | Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг (количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в т.ч. информационно-просветительских мероприятий) | до 20 баллов |  |
| 2 | Организация информационно-просветительских мероприятий (не менее 2 в квартал) | до 10 баллов |  |
| 3 | Обеспечение сохранности библиотечного фонда | до 10 баллов |  |
| 4 | Проведение мероприятий по популяризации библиотечных услуг. | до 10 баллов |  |
| 5 | Участие в методическом обеспечении сельских библиотек (доклады на семинарах, практические консультации) | до 10 баллов |  |
| 6 | Отсутствие обоснованных жалоб по качеству обслуживания пользователей детского отделения библиотеки | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: до 70 баллов | | |  |
| Критерии исполнительской дисциплины | | |  |
| 1 | Своевременное представление данных для составления отчетности отдела | до 10 баллов |  |
| 2 | Соблюдение требований ГОСТа 7-20-2000 и локальных документов по учету обслуживания пользователей | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 11 разделу: до 20 баллов | | |  |
| Критерии, направленные на работу с кадрами | | |  |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | до 10 баллов |  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: до 10 баллов | | |  |
| Максимально возможная оценка по трем разделам: 100 баллов | | | ». |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Гмелинского сельского поселения

от 15 июня 2017 г. № 70

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУ «Гмелинское КДО» Гмелинского сельского поселения

1.Общие положения

1.1. Комиссия по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУ «Гмелинское КДО» (далее по тексту – Комиссия) образована в целях решения вопросов установления стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

1.2. Комиссия в своей работе руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 24 октября 2013 г. № 764 «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Старополтавского муниципального района» и настоящим Положением об оплате труда работников МКУ «Гмелинское КДО».

1.3. Основными задачами работы Комиссии являются:

- рассмотрение предложений председателем Комиссии по установлению выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения, осуществляется до 13 числа месяца следующего за отчетным месяцем;

- принятие решений по установлению размера выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

1.4. Комиссия в целях выполнения возложенных на нее задач вправе:

- приглашать на заседание комиссии работников учреждения для пояснения вопросов, связанных с эффективностью работы данного работника;

- вносить председателю Комиссии предложения по вопросам, входящим в компетенцию комиссии.

1.5. В состав Комиссии входит:

- Председатель комиссии – Роор Т.А.;

- Заместитель председателя – Бутенина Д.Ю.;

- Секретарь комиссии – Исалиева С.А.

- Члены Комиссии:

а) Дьяченко С.Н.;

б) Семенова И.В.специалист администрации Гмелинского сельского поселения.

2. Порядок работы комиссии

2.1. Комиссия образуется и утверждается приказом по учреждению, где назначается состав Комиссии.

2.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. В состав комиссии обязательно включается один представитель администрации Гмелинского сельского поселения.

2.3. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии. В случае временного отсутствия председателя комиссии (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) его обязанности исполняются заместителем председателя комиссии.

2.4. Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой Комиссии, извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее, чем за 2 рабочих дня до дня заседания.

2.5. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

2.6. Заседание Комиссии проводится ежемесячно.

2.7. Решения Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, подписанным председателем и секретарем комиссии. На основании протокола издается приказ по учреждению об установлении размера выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры.

2.8. Члены комиссии в случае несогласия с решение Комиссии вправе зафиксировать в протоколе свое особое мнение.