**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 29 октября 2015 г. N 84/1 с.Петровское, Увельский район Челябинская область

Об утверждении Положения об

оплате труда работников МКУК

«Петровская СЦКС» в новой редакции

 В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 г.», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжения Правительства РФ от 28 декабря 2012 года № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», руководствуясь Уставом Петровского сельского поселения,

 Администрация Петровского сельского поселения ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУК «Петровская СЦКС», в новой редакции согласно приложению.

2.Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации Петровского сельского поселения, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 года.

3.Директору МКУК «Петровская СЦКС» Н.Б. Болаченцевой обеспечить внесение изменений в положения об оплате труда учреждений культуры в срок до 20 января 2016 года.

4. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Увельского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Петровского сельского поселения от 29.07.2015г. № 59/1 с 31.12.2015 года, со всеми изменениями и дополнениями.

5.Контроль за исполнением данного постановления возложить на директора МКУК «Петровская СЦКС» Н.Б. Болаченцеву.

Глава Петровского сельского поселения О.И. Коровина

**Положение**

**об оплате труда работников МКУК «Петровская СЦКС»**

 *(новая редакция 2016 г. )*

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «Петровская СЦКС» (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Главы Увельского муниципального района Челябинской области от 27.10.2008 N 883 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений и органов местного самоуправления Увельского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений", трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

1) минимальный оклад (должностной оклад) работников;

2) размеры окладов (должностных окладов);

3) условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4) перечень отраслевых и общеотраслевых должностей и профессий;

5) условия оплаты труда руководителей учреждений, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее именуются - работники) устанавливается настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) настоящего Положения;

5) мнения представительного органа работников;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

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

**2. Основные условия оплаты труда**

1. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в соответствии с перечнем основных отраслевых должностей и общеотраслевых должностей и профессий по соответствующему уровню (категории).

Размеры минимальных окладов указаны в [Приложениях 1](#Par208)-6 настоящего Положения.

2. Установить суммированный учет рабочего времени по должности «сторож». Нормативное число рабочих часов определять за текущий год, по формуле:

а) Для женщин:

Nг = Н / Дн \* Гд

 где:

1. Nг –норма часов в год.
2. Н – недельная норма часов (36 часов в неделю).
3. Дн – к-во дней в неделю.
4. Гд – к-во дней в году.(365 дней или 366 дней)

 Nм = Nг / М

 где:

1. Nм –норма часов в месяц.
2. Nг –норма часов в год .
3. М – к-во месяцев в году.

б) Для мужчин:

В = К / Дн \* Гд

 где:

1. В – норма часов в год.
2. К – недельная норма часов (40 часов в неделю).
3. Дн – к-во дней в неделю.
4. Гд – к-во дней в году.(365 дней или 366 дней)

 Х = В / М

 где:

1. Х – норма часов в месяц.
2. В –норма часов в год .
3. М – к-во месяцев в году.

В случае, если сотрудник по итогам текущего года перерабатывает норму рабочего времени, оплату производить за излишне отработанные часы по окончании текущего календарного года (в декабре), или за сверхурочную работу предоставляется дополнительное время отдыха в размере переработанного числа рабочего времени по окончании текущего календарного года ( в декабре).

3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Положения.

 **3. Порядок и условия предоставления выплат**

**компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством РФ и Челябинской области.

3. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Размеры доплат устанавливаются:

 - 12 процентов от минимального оклада (должностного оклада) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

- 24 процентов от минимального оклада (должностного оклада) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При установлении выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не производятся.

5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, без учета материальной помощи.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении 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 объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), устанавливается в размере 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;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

**Ч= О / N** ; **Д= Ч** х **К** х **35%**

Ч-часовая тарифная ставка;

О-оклад

N-норма часов в месяц

К – количество отработанных ночных часов

Д-доплата за работу в ночное время

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. В целях повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты  труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются, настоящим Положением об оплате труда работников МКУК «Петровская СЦКС», Положениями об оценки эффективности деятельности и целевых показателей работников (разработанные и утвержденные в каждом учреждении культуры), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

 3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, критерии и количество баллов закреплены в Положениях об оценки эффективности деятельности и целевых показателей работников (разработанные и утвержденные в каждом учреждении культуры) с учетом задач поставленных перед Учреждением культуры. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно работникам относящихся к основному персоналу и не распространятся на внешних совместителей.

 4. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений культуры производятся ежеквартально, в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры и критериев оценки эффективности работы их руководителей утвержденных приказом Учредителя.

 5. Выплаты стимулирующего характера работникам не производятся или уменьшаются в следующих случаях:

- нарушение трудового распорядка, установленных нормативно правовых и локальных актов, Устава учреждения - 100% .

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка учреждения - 25-100% .

 - нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности - 100% .

- наличие устных или письменных жалоб - 25-50%.

 6. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в бальном отношении или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры выплат:

20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие ученой степени производится пропорционально отработанному времени.

 8. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры выплат составляет:

20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание "народный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание "заслуженный".

 9. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

 10. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения и заключившим трудовой договор с учреждением о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией. Выплата осуществляется однократно в размере одного должностного оклада.

 11. Стимулирующие выплаты за наличие профессионального образования составляют:

 - за высшее образование – 10% от должностного оклада;

 - за среднее специальное образование – 7% от должностного оклада.

12. Выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области. Размер выплаты составляет 25 % должностного оклада.

 13. Выплаты за выслугу лет.

Выплаты за выслугу лет работы устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (муниципальных).

 Выплата за выслугу лет, распространяется и на внешних совместителей, работающих в Учреждении.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

**5. Премиальные выплаты.**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

 2. В учреждении одновременно могут быть введены несколько видов премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Выплата премии производится по решению руководителя Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения премирование работников осуществляется в пределах экономии ФОТ :

 В целях поощрения работников за выполненную работу применяются следующие виды премий:

 - За особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

 - За выполнение особо важных и срочных работ;

 - Празднование Дня работника культуры;

 - Празднования 23 февраля (мужчинам);

 - Празднования 8 Марта (женщинам);

 - Празднование юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.)

 3. Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности выплачивается в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы применяется при: поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, награждении Почетной Грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры РФ; Управление культуры Челябинской области, Губернатора, Правительства, Законодательного собрания; награждении Почетной Грамотой органов местного самоуправления. Данный вид премии носит единовременный характер.

 4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере 1 (должностного оклада), ставки заработной платы применяется при выполнении особо важных работ, заданий связанных с применением тяжелого физического труда и ненормированного рабочего времени не предусмотренных должностными обязанностями работников и распространяется на технический персонал учреждений.

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров (Приложение №8) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера .

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением утвержденных приказом Учредителя.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждений культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых созданы учреждения (Приложение № 7).

3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с пунктом 4 настоящего положения.

 **7. Порядок исчисления размера средней з/платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.**

1. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

2. При определении среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, к таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по должностному окладу за отработанное время;

- надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, ученую степень, ученое звание, совмещение профессий, за интенсивность труда; расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в нерабочие праздничные дни;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

 3.Не включаются выплаты в расчет среднего заработка работника: Компенсации социального характера, не связаны с результатами труда, к таким компенсациям относятся: компенсации на медицинское страхование; оплата больничных листов; санаторно-курортного лечения; компенсация затрат по восстановлению здоровья работника после болезни; выплаты в связи с рождением ребенка и оплата декретного отпуска; оказание материальной помощи; отчисления в пенсионные фонды, том числе и в негосударственные; и прочие социальные выплаты, определенные законодательством или используемые по инициативе работодателя.

4.Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часа - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

8. определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

 Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

9. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем.

**8. Иные выплаты**

 1. При наличии экономии ФОТ, на основании приказа руководителя Учреждения,

работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь. Единовременная материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, либо по имеющемуся факту, при наличии подтверждающих документов.

 Единовременная материальная помощь в размере 1 должностного оклада (без применения районного коэффициента

 - бракосочетание работника;

 - рождение ребенка;

 - в связи с уходом на пенсию работника при условии работы в Учреждении не менее трех лет;

 - в случаи гибели (смерти) членов семьи (мужа, жены, детей, родителей обоих супругов) работника;

 - срочное лечение, связанное с проведением платной операции, сопряженной с опасностью для жизни;

 - в связи с понесенным ущербом в силу стихийных бедствий (пожар, авария и землетрясение, наводнение и другие);

**9. Заключительные положения**

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

 2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ПФХД за счет средств местного бюджета.

 3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение №1

 к Положению об оплате труда

работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

**Перечень профессиональных квалификационных групп**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

1.Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей)  |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 4 квалификационный уровень | Заведующий отделом по работе с молодежью | 5455 |

Приложение №2

 к Положению об оплате труда

работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

**Перечень профессиональных квалификационных групп**

**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

 1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии: Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Квалификационный  уровень  |  Профессиональная квалификационная группа,  наименование должностей, профессий  | Размер должностного оклада (рублей) |
|  1  |  2  |  3  |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
|  | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор;  | 3820 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
|  | методист клубного учреждения;  | 5455 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии» |
|  | режиссер массовых представлений; | 6338 |

Приложение №3

 к Положению об оплате труда

 работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

**Перечень профессиональных квалификационных групп**

**общеотраслевых профессий рабочих**

1. Размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень |  Профессиональная квалификационная группа  | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер); | 3159 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

 работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

**Порядок и условия оплаты труда работников**

**МКУК «Петровская СЦКС», относящихся к категории вспомогательного персонала**

1. Размеры окладов работников муниципальных учреждений установленных на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», не вошедших в приказы Министерство здравоохранения и социального развития РФ № 121н, № 247н, № 248 н, №570:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Квалификационный  уровень  |  Наименование должности  | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Художественный руководитель, Заведующий домом культуры, Заведующий культмассовым сектором; | 6338 |

Приложение № 5

 к Положению об оплате труда

 работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

 **Перечень**

**должностей основных работников МКУК «Петровская СЦКС»**

Специалисты

1. Методист
2. Культорганизатор
3. Режиссер массовых представлений
4. Руководитель кружка
5. Художественный руководитель
6. Заведующий отделом по работе с молодежью
7. Заведующий культмассовым сектором
8. Заведующий домом культуры, клубом

Приложение № 6

 к Положению об оплате труда

 работников МКУК «Петровская СЦКС»,

 утвержденного Постановлением администрации Петровского сельского поселения

от «29» октября 2015 г. № 32/1

 **Перечень**

 **должностей руководителей**

 **МКУК «Петровская СЦКС»**

Руководители

1. Директор