**ПРОЕКТ с 20.01.2017-30.01.2017**



**Россия**

**Ростовская область Егорлыкский район**

**Администрация Егорлыкского сельского поселения**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 «01» февраля 2017г № 29 ст. Егорлыкская

**Об оплате труда работников муниципальных**

**казенных учреждений Егорлыкского сельского поселения**

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Егорлыкского сельского поселения от 30.12.2016 г. № 691 «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Егорлыкского сельского поселения», руководствуясь пунктом 11 части 2 статьи 30 Устава муниципального образования «Егорлыкское сельское поселение»

**п о с т а н о в л я ю :**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Егорлыкского сельского поселения по видам экономической деятельности «Деятельность библиотек, архивов, музеев, учреждений клубного типа» согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию.

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава Егорлыкского

сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Гулай

Приложение № 1

 к постановлению Администрации

Егорлыкского района

 от 01.02.2017 года № 29

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений

учреждений Егорлыкского сельского поселения

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Егорлыкского сельского поселения определяет порядок формирования систем оплаты труда по видам экономической деятельности «Деятельность библиотек, архивов, музеев, учреждений клубного типа» (далее–Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского сельского поселения от 30.12.2016 г. № 691 «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Егорлыкского сельского поселения» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных казенных учреждений (далее – муниципальные учреждения);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

- другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.10. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов

 (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат и социальных выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно - постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год нормативным актом Администрации Егорлыкского сельского поселения и доводятся до соответствующих муниципальных учреждений.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1.  Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»без категории2-я категория1-я категория | 675670777427 | аккомпаниатор; культорганизатор |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»без категории2-я категория1-я категорияведущий | 7427818385928592 | художник-постановщик; методист клубного учреждения; звукооператор |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»без категории2-я категория1-я категориявысшая категория | 90189474994710940 | Режиссер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка |
|  | 10940 | Заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) дома культуры; заведующий автоклубом |

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 4538 | делопроизводитель; кассир; секретарь |
| 2-й квалификационный уровень | 4757 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 4994 | администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник-электрик; техник-программист |
| 2-й квалификационный уровень | 5246 | заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 5509 | начальник хозяйственного отдела.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 5771 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым можетустанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 5771 | бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист |
| 2-й квалификационный уровень | 6055 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 6356 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 6672 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы(рублей) | Наименование профессии |

| 1 | 2 |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень1-й квалификационный разряд2-й квалификационный разряд3-й квалификационный разряд  | 373039474178 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалифика-ционным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий;  |
| 2-й квалификационный уровень | Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд  | 44354693 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалифика-ционным справочником работ и профессий рабочих;водитель автомобиля |
| 2-й квалификационный уровень 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд | 49625246 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалифика-ционным справочником работ и профессий рабочих |
| 3-й квалификационный уровень | 5554 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 4-й квалификационный уровень | 6451 | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

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

| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
| --- | --- |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| кассир билетный | 5566 |
|  методист; специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; специалист по защите информации | 5771 |
| методист клубного учреждения; художник:без категории2-я категория1-я категорияведущий | 7427779581838592 |
| художественный руководитель  | 9474 |
| художественный руководитель центрального дома культуры | 11483 |

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице№5.

Таблица№5

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиепрофессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы(рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Оператор котельной; плотник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий всех наименований;слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; | 1-йквалификационныйразряд2-йквалификационныйразряд3-йквалификационныйразряд4-йквалификационныйразряд5-йквалификационныйразряд6-йквалификационныйразряд7-йквалификационныйразряд8-йквалификационныйразряд | 37303947417844354693496252465554 |

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов, ставок заработной платы руководителей и специалистов муниципальных учреждений (обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах, увеличиваются на повышающий коэффициент 0,21 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, рассчитываются от должностных окладов, ставок заработной платы, образованных с применением повышающих коэффициентов.

Раздел 3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера

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

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия
установления выплат стимулирующего характера

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

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

руководителю муниципального учреждения – Администрацией Егорлыкского сельского поселения;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

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

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

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

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, в случае, если данный стаж учитывался работнику при назначении повышающего коэффициента за выслугу лет до 01.01.2017.

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

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

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

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией Егорлыкского сельского поселения.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

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

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

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

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

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

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

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

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

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

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

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

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей
муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров,
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размер минимального должностного оклада руководителя

 муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группапо оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1 | 3 | 4 |
| 1. | I группа | 17623 |
| 2. | II группа | 16023 |
| 3. | III группа | 14565 |

Размеры должностных окладов руководителей учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя 3-й группы.

5.4. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///D%3A%5C%21%20%D0%A1%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%8F%5C1%20%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%D0%AB%20%28%D0%A1%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B5...%29%5C2%20%D0%92%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95%5CUsers%5CGRITSA~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///D%3A%5C%21%20%D0%A1%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%8F%5C1%20%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%D0%AB%20%28%D0%A1%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B5...%29%5C2%20%D0%92%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95%5CUsers%5CGRITSA~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///D%3A%5C%21%20%D0%A1%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%8F%5C1%20%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%D0%AB%20%28%D0%A1%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B5...%29%5C2%20%D0%92%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95%5CUsers%5CGRITSA~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.8. В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов, ставок заработной платы руководителей муниципальных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах, увеличиваются на повышающий коэффициент 0,21 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.9. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| По 100 | до 4,0 |
| От 101 по 500 | до 5,0 |
| От 501 по 1000 | до 6,0 |

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

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений:

6.1.1**.**Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов:

Таблица № 10

| №п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей |
| --- | --- | --- |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:  |  |  |  |
| 1.1 | сельские дома культуры | свыше 20 | 11-20 | 7-10 |
| 1.2 | сельские клубы | - | 7-10 | 4-6 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:  |  |  |  |
| 2.1 | сельские дома культуры | свыше 10 | 7-10 | 5-6 |
| 2.2 | сельские клубы | - | 5-6 | 3-4 |

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Администрация Егорлыкского сельского поселения, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

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

Приложение № 2

к постановлению Администрации

Егорлыкского сельского поселения

 от 01.02.2017 № 29

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

руководитель учреждения;

заместитель руководителя учреждения;

главный бухгалтер;

специалист в сфере закупок;

экономист

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 3

к постановлению Администрации

Егорлыкского сельского поселения

 от 01.02.2017 № 29

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

 должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности раздела «Деятельность учреждений культуры и искусства»

1.« Деятельность учреждений культуры и искусства»

1.1.Руководители:

Заведующий, директор структурного подразделения (учреждения клубного типа)

 1.2. Художественный персонал:

Заведующий художественно-постановочной частью

Заведующий отделом

Заведующий сектором

Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)

Руководитель кружка

Художественный руководитель

1.3.Специалисты:

Культорганизатор

Балетмейстер

Звукорежиссер

Звукооператор

Режиссер-постановщик

Режиссер массовых представлений

Режиссер

Хормейстер

Методист

Художник-постановщик

1.4 Артистический персонал:

Аккомпаниатор

1.5 Служащие:

Администратор

Билетный кассир

Контролер билетов

Машинист сцены

 Производные должности специалистов (старшие, ведущие), определяемые на основе содержащихся в данном перечне соответствующих базовых должностей, подлежат отнесению к основному персоналу.