

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

НОВОЧЕРКУТИНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ

Добринского муниципального района Липецкой области Российской Федерации

77-я сессия IV созыва

РЕШЕНИЕ

24.07.2015 г. с. Новочеркутино № 222 - рс

О Положении «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»

Рассмотрев представленный администрацией сельского поселения Новочеркутинский сельсовет проект решения о принятии Положения «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»,[Уставом сельского поселения Новочеркутинский сельсовет Добринского муниципального района](../../../content/act/f96335e6-251b-4399-8bc5-e4f13947b7ce.html), учитывая решение постоянной комиссии по экономике, бюджету, муниципальной собственности и социальным вопросам, Совет депутатов сельского поселения

РЕШИЛ:

1. Принять Положение «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»(прилагается).

2. Направить указанный нормативно-правовой акт главе сельского поселения для подписания и официального обнародования.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его обнародования .

Председатель Совета депутатов сельского поселения

Новочеркутинский сельсовет И.С.Пытин

 Принято решением Совета депутатов

сельского поселения Новочеркутинский сельсовет

 Добринского муниципального района

 от 24.07. 2015 г. N 222-рс

#

# **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «НОВОЧЕРКУТИНСКИЙ ПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУК «Новочеркутинский ПЦК» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства РФ и администрации Липецкой области; Решениями сессий Совета депутатов Добринского района; постановлениями администрации сельского поселения Новочеркутинский сельсовет, Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Добринского муниципального района на 2013-2018 годы», другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее - работники), как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.4. По инициативе группы работников учреждения, директора по согласованию с профсоюзным комитетом работников культуры и собрания коллектива учреждения, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5. Положение предусматривает отраслевой принцип системы оплаты труда работников учреждения на основе базового оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. В целях совершенствования оплаты труда директор организует аттестацию работников учреждения в порядке, установленном законодательством, и не реже чем 1 раз в 3 года организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.9. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.10. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет бухгалтер учреждения. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования сотрудников несет руководитель учреждения.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

* 1. **ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА:**

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет следующих выплат:

- должностной оклад, формируемый из размера тарифной ставки, увеличенной на 25% для специалистов отрасли за работу в сельской местности;

- выплаты компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей); за увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания; за работу в выходные и праздничные дни;

- выплаты стимулирующего характера: за стаж работы в культуре, за интенсивность высокие результаты труда и качество выполняемых работ; за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю; премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты компенсирующего характера до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда учреждения производится на основании штатного расписания учреждения. При формировании фонда оплаты труда учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) размеры окладов по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников;

в) размеры компенсационных и стимулирующих выплат, установленные на основании принятых правоустанавливающих документов;

г) установленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

2.1.3. ***Годовой фонд оплаты труда (ГФОТ) по персоналу учреждения составляет***

***3оклада х 12 месяцев, в т.ч.:***

- должностной оклад - 12 окладов;

- стимулирующая выплата за стаж – в процентах к должностному окладу (в среднем 35% от должностного оклада) х 12 месяцев;

- стимулирующая выплата за интенсивность и качество выполняемых работ в процентах к должностному окладу или натуральном выражении х 12 месяцев;

 2.1.4. В пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов, тарифных ставок, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Предельная доля размера оплаты труда административно-управленченского и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

2.1.6. Размеры выплат по оплате труда работников учреждения устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- перечня выплат стимулирующего характера с учетом мнения постоянно действующего совещательного органа учреждения на основе «Показателей и критериев оценки эффективности труда работников», утвержденных приказом по МАУК «Новочеркутинский ПЦК» от 14 ноября 2013 года № 10;

- другими нормативно- правовыми актами.

**2.2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ТАРИФНЫЕ СТАВКИ)**– фиксированный размер оплаты труда, устанавливаются работникам за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностные оклады утверждаются штатным расписанием учреждения.

2.2.1. Должностные оклады руководителям и специалистам учреждения устанавливаются согласно Приложению № 1 к «Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»», принятому Решением сессии Совета депутатов сельского поселения Новочеркутинский сельсовет.

2.2.2. Должностные оклады работникам бухгалтерии устанавливаются согласно Приложению № 2 к «Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры», принятому Решением сессии Совета депутатов сельского поселения Новочеркутинский сельсовет, как оклады общеотраслевых должностей руководителей и специалистов, единые для всех бюджетных учреждений муниципального района в соответствии с их образованием и стажем работы.

2.2.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе штатного расписания и занимаемой должности работника. При установлении должностных окладов работников по должности учитывается их квалификационная категория, присвоенная аттестационной комиссией.

2.2.4. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.2.5. Руководителям и специалистам учреждения, установленные должностные оклады повышаются на 25 % за работу в сельской местности.

2.2.6. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения муниципальных учреждений культуры сельского поселения Новочеркутинский сельсовет к группам по оплате труда руководителей согласно таблице 2 настоящего приложения.

Таблица 1

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащихпо профессиональным квалификационным группам Муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности и требования к квалификации** | **Диапазон должностных окладов, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)** |
| **I** | **II** | **III** | **IV** | в учреждениях,не имеющих групп |
| Директор центра народной культуры (культуры и досуга) | **11070** | **10300** | **8880** | **8880** | **8880** |
| Директор (заведующий )дома (дворца) культуры | **9570** | **8880** | **8260** | **8260** | **7700** |

Таблица 2

**Показатели и порядок отнесения Муниципальных автономных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

1. Муниципальные культурно-досуговые учреждения сельского поселения Новочеркутинский сельсовет.

2.1. Объемные показатели работы, используемые при отнесении сельских учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Единица измерения | Количество баллов |
|  | Участие клубного учреждения в федеральных, областных, районных, межведомственных программах, инновационных проектах, грантах и т.д. в сфере культуры за отчетный период. | Программа, проект, грант | до 10  |
|  | Количество постоянно действующих клубных формирований | 1 формирование | 1 |
|  | Количество действующих клубных формирований за счет привлеченных средств спонсоров и меценатов | 1 формирование | 2 |
|  | Количество формирований, имеющих звание «народный», «образцовый», лауреата областных, районных фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период. | 1 формирование | 2 |
|  | Количество формирований, имеющих звание дипломанта российских, областных, фестивалей смотров, конкурсов за отчетный период. | 1 формирование | 3 |
|  | Наполняемость кружков, коллективов. | 1 участник | 0,5 |
|  | Количество мероприятий. | 10 мероприятий | 1 |
|  | Количество работников в учреждении | 1 работник | 0,2 |
|  | Количество посадочных мест. | 50 мест | 1 |
|  | Наличие учреждений клубного типа в ПЦКиД | 1 учреждение | 5 |
|  | Количество оборудованных и используемых досуговых объектов. | 1 объект | 1 |
|  | Наличие специально оборудованного и используемого по целевому назначению помещения (зала) для проведения историко-краеведческой, просветительской, выставочной работы. | 1 объект | до 10 |
|  | Наличие собственных котельных | 1 объект | 5 |
|  | Наличие работающих киноустановок. | 1 объект | 5 |
|  | Наличие оборудованных мастерских, студий, костюмерных. | 1 объект | до 5 |
|  | Укрепление материально- технической базы за отчетный период: |
| 16.1. | - проведение капитального ремонта- проведение текущего ремонта | -- | 105 |
| 16.2. | - приобретение оборудования за счет привлеченных средств | - | до 10 |
| 16.3. | - соответствие требованиям антитеррористической защищенности и пожарной безопасности объекта культуры. | - | до 10 |
| 17. | Мероприятия по развитию кадрового потенциала клубного учреждения за отчетный период |
| 17.1. | - количество работников, получивших почетные звания, награды в области культуры и искусства. | 1 работник | 5 |
| 17.2. | - количество работников, получивших другие виды наград и поощрений (дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.д.) в области культуры и искусства:- всероссийского уровня;- областного уровня;- органа местного самоуправления муниципального района;- отдела культуры администрации района. | 1 работник | 4211 |
| 17.3. | Учеба, переподготовка, повышение квалификации работников культуры:- получивших высшее или средне- специальное образование по культуре и искусству;- окончивших курсы повышения квалификации, прошедших переподготовку. | 1 работник | 31 |
| 18. | Количество методических пособий, изданных учреждением за отчетный период. | 1 пособие | 3 |
| 19. | За оказание платных услуг. | за каждые 10,0 тыс. руб. | 5 |

По пунктам 2. и 3.: К постоянно действующим клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования, проработавшие в клубном учреждении в течение отчетного года (за исключением каникулярного времени). При расчете показателей учитываются клубные формирования, действующие на основе Положений и имеющие необходимую учетную документацию.

По пункту 6.: Численность (состав) кружков, коллективов определяется Положением о клубном формировании, разработанном и утвержденном в учреждении культуры клубного типа.

По пункту 7.: Количество мероприятий учитывается только по утвержденным программам, сценарным планам, сценариям и оформленным на каждое из них «Паспорте массового мероприятия».

По пункту 11.: К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные залы, спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и т.п. гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов и другие, расположенные как в основном помещении, так и на прилегающей территории.

2.2. Общая сумма баллов для отнесения учреждения культуры клубного типа к соответствующей группе по оплате труда руководителя складывается из суммы условных баллов, установленных для каждого объемного показателя.

2.3. Количественные значения сумм условных баллов для отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа:

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | III | IV | Не относятся к группам по оплате труда |
| Количество баллов | свыше 125 баллов | от 90 до 125 | Показатели ниже 4-й группы по оплате труда. |

2.4. Вновь созданные учреждения клубного типа относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

2.5. Объемные показатели работы, используемые при отнесении сельских учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей на текущий год определяются по отчетности за предыдущий (отчетный) год.

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| Наименование должности | Должностной оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Бухгалтер | 4440 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Бухгалтер | 4710 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| Бухгалтер | 5730 |
| 4 квалификационный уровень |  |
| Бухгалтер | 6630 |

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих Муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры»**

|  |
| --- |
| Разряд оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Тарифный коэффициент |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| Тарифные ставки |
| 4000 | 4080 | 4160 | 4240 | 4320 | 4400 | 4480 | 4560 | 5000 | 5480 | 6080 | 6520 |

**2.3 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА** устанавливаются и обеспечивают оплату труда в повышенном размере:

- за совмещение профессий (должностей) от 20% до 50 %;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором от 10% до 50 %;

- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни до 100 %, в случае если работнику не был предоставлен другой день отдыха.

**2.4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА** устанавливаются работникам учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда, с целью заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения основных обязанностей и исчисляются в процентном отношении или натуральном значении к должностным окладам с учетом выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей):

- за стаж работы в отрасли «культура»;

- за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ без ограничения ее максимальным размером для всех категорий работников учреждения за исключением работников, замещающих должности директора и бухгалтера;

- за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю;

- премиальная выплата по итогам работы.

2.4.1. **Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли «культура»** назначается работникам учреждения ежегодно приказом по учреждению в начале финансового года, а также в течение года в случае изменения стажа работы. Выплачивается ежемесячно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 20 % от должностного оклада;

с 5 до 10 лет - 25% от должностного оклада;

с 10 до 15 лет - 30% от должностного оклада;

с 15 до 20 лет - 35% от должностного оклада;

свыше 20 лет - 40 % от должностного оклада.

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

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву;

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

 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

2.4.2. **Стимулирующая выплатаза интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ.** Для определения размера и порядка данной выплаты создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников). Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности труда работников учреждения утверждается приказом директора. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с «Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУК «Новочеркутинский ПЦК» за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ».

2.4.3. **Стимулирующая выплата за почетное звание «Заслуженный»** устанавливаются: лицам, имеющим звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю - в размере 15 % от должностного оклада.

2.4.4. **Стимулирующая выплата - премиальная выплата по итогам работы** осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Порядок и условия определения размеров премий устанавливаются «Положением о материальном стимулировании работников МАУК «Новочеркутинский ПЦК», утвержденным приказом директора по согласованию с учредителем.

**2.5**. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И БУХГАЛТЕРА:**

2.5.1. Заработная плата руководителя, бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

2.5.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется на основании Таблицы 1 «Показателей и порядка отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей» Приложения 1 к «Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры», принятому Решением сессии Совета депутатов сельского поселения Новочеркутинский сельсовет.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Учредителя. Должностные оклады бухгалтера устанавливаются на 10-20 % ниже предусмотренного по должности руководителя.

2.5.4. Учредитель устанавливает руководителю, бухгалтеру выплаты стимулирующего характерав соответствии с «Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Новочеркутинский поселенческий центр культуры», утвержденным постановлением администрации сельского поселения Новочеркутинский сельсовет Добринского района № 51 от 14 ноября 2013 года**.**

2.6. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер по расчету заработной платы. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день в бухгалтерии начиная со дня выдачи заработной платы.

2.7. Работник, получает заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы или перечислением на банковский счет работника.

1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется, исходя из объема выполненных услуг, работ и утвержденной штатной численности работающих.

3.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.3. Выплаты работникам учреждения производится:

- за счет средств муниципального бюджета, в том числе из средств экономии фонда оплаты труда;

- за счет субсидий из областного и федерального бюджетов, выделенных на реализацию мероприятий по обеспечению поэтапного повышения оплаты труда работников культуры Добринского муниципального района во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности учреждения (арендная плата, оказание платных услуг и т.д.).

3.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

Глава сельского поселения

Новочеркутинский сельсовет И.С. Пытин