

АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СВЕТЛОЯРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.11.2018 г.

№ 153

Об утверждении положения об
оплате труда работников муниципального
казенного учреждения «Социально-культурный,
досуговый центр семьи и Молодежи «Мечта»
Кировского сельского поселения»

Руководствуясь статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 13.05.2008 № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 14.07.2008 № 1737-ОД «О культуре и искусстве в Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 23.05.2011 № 228-п «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол №11), Уставом Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и Молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения», Приложение № 1.

2. Признать утратившим силу постановления администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области:

от 13.07.2016г № 239 «об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и Молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения»,

от 10.01.2018г. № 3 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению главы Кировского сельского поселения от 13.07.2016г № 239 «об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и Молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения».

3. Разместить настоящее постановление в сети Интернет на официальном сайте администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

4. Руководителю Муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения» с момента вступления в силу настоящего постановления привести локальные нормативные правовые акты и штатное расписание в соответствии с требованиями настоящего постановления.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июля 2018 г.
6. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Кировского
сельского поселения

В.П. Корявченко

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СОЦИАЛЬНО-
КУЛЬТУРНЫЙ, ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР СЕМЬИ И МОЛОДЕЖИ
«МЕЧТА» КИРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 14.07.2008 № 1737-ОД «О культуре и искусстве в Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол №11).

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения» (далее – учреждение), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений с указанием размеров базовых (должностных) окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и должностям служащих, и размеров базовых (должностных) окладов, ставок работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств всех источников финансирования учреждения, сформированного на календарный год.

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

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законодательством.

1.8. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждений могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Индексация заработной платы.

1.9.1. Индексация заработной платы - это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и с учетом уровня инфляции.

1.9.2. Индексации подлежит базовый (должностной) размер оклада, ставка и оплата труда при совместительстве.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы.

Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Заработная плата за работу по внешнему совместительству индексируется в части работы по совместительству.

1.9.3. Индексация заработной платы производится ежегодно всем работникам учреждения.

Размер индексации определяется на основе официально опубликованных на сайте www.volgastat.gks.ru данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области об индексе роста потребительских цен (далее - ИПЦ) по Волгоградской области за год, предшествующий году производства индексации.

Для вновь принятых работников учреждения индексация заработной платы производится в общеустановленном порядке независимо от количества полных (неполных) месяцев, отработанных ими в год, за который в первый для них раз производится индексация.

1.9.4. Сумма индексации заработной платы работника учреждения определяется как результат умножения базового (должностного) размера оклада, ставки или оплаты труда при совместительстве работника учреждения на величину прироста ИПЦ (в процентах), разделенный на 100%.

Сумма индексации заработной платы работника учреждения за внутреннее и внешнее совместительство определяется с учётом положений п.п. 1.4., 1.5. настоящего Положения.

1.9.5. Проценты прироста ИПЦ для индексации заработной платы определяются Приказом директора учреждения. Приказ издается не позднее 15 января года, за который производится индексация.

1.9.6. По окончании каждого года производится увеличение базового (должностного) размера оклада, ставки или оплаты труда при совместительстве работников учреждения на величину годового роста ИПЦ по Волгоградской области на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области, указанных в абзаце 2 пп. 1.9.3. п. 1.9. настоящего Положения.

1.9.7. Заработная плата, рассчитанная с учетом процентов ИПЦ, выплачивается работникам учреждения начиная с первого числа первого месяца финансового года, за который производится индексация.

(пункт 1.9. изменен в редакции постановления от 24.01.2019 № 12)

1.10. На основании личного заявления заработная плата работника учреждения перечисляется на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно самому работнику не реже чем каждые полмесяца:

-15 числа каждого месяца выплачивается первая часть заработной платы. Сумма первой части заработной платы рассчитывается исходя из оклада, надбавок к окладу работника и

фактически отработанных им дней за первую половину месяца (на основании табеля учета рабочего времени).

-30 (31) числа (в феврале 28) каждого месяца выплачивается вторая часть заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

До выплаты заработной платы учреждение выдает своим работникам расчетный листок с указанием о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях выполненного удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка прилагается (приложение 1 к Положению).

Расчетный листок выдается один раз в месяц при выплате второй части заработной платы».

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Структура заработной платы распределяется следующим образом:

-доля выплат должностного оклада в структуре заработной платы должна составлять от 50 до 55%,

-доля выплат компенсационного характера в структуре заработной платы должна составлять не более 15%,

- оставшуюся часть заработной платы составляют выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в приложение 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Работникам учреждений культуры сельской местности устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Должностные оклады (ставки) аккомпаниаторов учреждений устанавливаются за 4 часа работы в день.

Должностные оклады руководителям клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день.

2.6. Оплата труда педагогических работников учреждений производится в соответствии с нормативными актами по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

2.7. В зависимости от условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.8. Конкретные условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) определяются локальными нормативными актами учреждений и (или) коллективными договорами в соответствии с

настоящим Положением.

2.9. В целях соблюдения муниципальных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений с учетом условий труда предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда.

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам учреждений за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится повышение оплаты труда в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится ежемесячная доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одному из оснований, но не более 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения по совмещаемой должности.

Водителям за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Работникам учреждений за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу, ставке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам работников учреждения и не образует новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж работы;
- премиальные выплаты.

4.2. стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Применение указанных выплат не образует новый оклад (ставку, должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается в виде:

- а) надбавка за интенсивность;
- б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работнику учреждения в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.4. выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

- а) надбавки за качество выполняемых работ;
- б) надбавки за квалификационную категорию (классность);
- в) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения в

размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Водителям автомобилей устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 2-го класса - 10 процентов;
- водителям автомобилей 1-го класса - 25 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля 2-го класса", "водитель автомобиля 1-го класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля 2-го класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля 1-го класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля 2-го класса" не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

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

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

4.5. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 4 лет включительно - 10 %;
- при стаже работы от 5 до 9 лет включительно – 15 %;
- при стаже работы от 10 до 14 лет включительно – 20 %;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 %.

4.6. Предоставление квалифицированным работникам учреждений культуры (кроме библиотек) дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы:

- свыше 5 лет - 3 календарных дня;
- свыше 10 лет - 5 календарных дней;
- свыше 15 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет - 14 календарных дней.

4.7. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы квалифицированным работникам библиотек:

- после 5 лет - 3 рабочих дня;
- после 10 лет - 5 рабочих дней;
- после 15 лет - 8 рабочих дней;
- после 20 лет - 10 рабочих дней.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а также других социально-значимых периодов, установленных законодательством Российской Федерации.

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

Установление (изменение) размера выплаты за стаж работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты.

4.8. Премииальные выплаты включают в себя:

4.8.1. Премии по итогам работы (за месяц, год).

Премия по итогам работы за месяц и по итогам года выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом их личного вклада в общие результаты работы в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 33 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата премии за месяц и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (месяц, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-8,11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам месяца и по итогам года не выплачивается.

4.8.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждения с целью поощрения работников за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.3. Единовременная премия.

Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

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

4.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается нормативным правовым актом администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется нормативным правовым актом администрации Кировского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 10 единиц – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 10 до 20 единиц – на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 21 единицы и более – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.6. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж работы;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, в процентном отношении к должностному окладу.

Указанные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего положения.

5.6.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 2.

5.6.4. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в пределах установленных фондов оплаты труда.

Размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 33 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата премии за месяц и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (месяц, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;
временной нетрудоспособности;
нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам месяца и по итогам года не выплачивается.

5.6.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждения с целью поощрения работников за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.6.6. Единовременная премия.

Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

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

5.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.8. При прекращении трудового договора с заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) предоставляется материальная помощь в размере и на условиях, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

6.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника учреждения.

6.3. Размер материальной помощи работникам и руководителю учреждения не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

**Приложение № 1 к Положению об оплате труда
работников Муниципального казенного учреждения
«Социально-культурный, досуговый центр семьи и
молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения»**

Расчетный листок за _____ 20__ г.
(месяц)

Учреждение:									
Ф.И.О.							Подразделение		
Ф.И.О.							Подразделение		
К выплате:							Должность		
К выплате:							Должность		
Табельный номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"			на детей		имущественных		
Вид	Период	Отработка		Оплаче		Сум	Вид	Период	Сумма
Вид	Период	Д	Час	Дн	Ч	Сумм	Вид	Период	Сумма
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад							НДФЛ исчисленный		
.....								
.....								
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Социально-культурный, досуговый центр семьи и молодежи «Мечта» Кировского сельского поселения»

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ, ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада, ставки) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:		
		контролер билетов; смотритель музейный	7751
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:		
		Организатор детского досуга, молодежного досуга, клубной работы); организатор экскурсий;	11341
		аккомпаниатор	9002
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:		
		Звукооператор; художник-оформитель; методист библиотеки, клубного учреждения,; библиотекарь; библиограф; администратор; концертмейстер по классу вокала; аккомпаниатор-концертмейстер;	11907
		методист музея; специалист по туризму	15056
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:		
		Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, художественный руководитель, заведующий клубом	15100
		главный хранитель музейного фонда	16546
2.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:		
		киномеханик; костюмер; осветитель	8131
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень:	делопроизводитель; кассир; табельщик	7790
	2-й квалификационный уровень:	должности служащих 1 квалификационного уровня, по	8050

	кационный уровень:	которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень:	администратор; инспектор по кадрам	8050
	2-й квалификационный уровень:	заведующий архивом; заведующий складом; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8308
	4-й квалификационный уровень:	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8827
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень:	Бухгалтер; инженеры всех специальностей; программист	12880
	5-й квалификационный уровень:	главные специалисты; заместитель главного бухгалтера	14881
	1-й квалификационный уровень:	юрисконсульт	15870
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
	2-й квалификационный уровень:	главный механик; главный энергетик	16072
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень:	гардеробщик; дворник; садовник; билетный кассир; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	8131
	2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	8172
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень:	водитель автомобиля; слесарь; электромонтер	9002

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