



**АДМИНИСТРАЦИЯ
БУКАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27 сентября 2019 г.

№ 36

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 04.04.2016 г. № 186 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», постановлением администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 30.06.2016 г. № 411 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры и молодежи администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области»,-

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 21.05.2019 г. № 21 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования в Букановской сельской библиотеке имени А.В.Максаева и также подлежит размещению на официальном сайте администрации Букановского сельского поселения в сети Интернет.

Глава Букановского
сельского поселения

Е.А.Кошелева

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Букановского сельского поселения
от 27.09.2019 г. № 36

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского
сельского поселения Кумылженского муниципального района
Волгоградской области.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Кумылженского муниципального района от 04.04.2016 г. № 186 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», постановлением администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 30.06.2016 г. № 411 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры и молодежи администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает новую, единую систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе,

работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Основной персонал учреждения - работники учреждения культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры, а также их прямые руководители (т.е. директор СДК, заведующий СК).

Вспомогательный персонал муниципального казенного учреждения культуры – работники учреждения культуры, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся: работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики, ответственный за газовое хозяйство, электрик, уборщик служебных помещений и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей).

Административно-управленческий персонал муниципального казенного учреждения культуры – работники учреждения культуры, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению учреждением культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (директор, бухгалтер).

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципального учреждения, подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений [далее именуется – оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения;

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

2.3. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом

Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется – Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. В целях соблюдения государственных 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, работникам учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

2.7. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

Оплата труда за выполнение работ различных квалификаций производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере от 30 до 50 процентов должностного оклада, временно отсутствующего работника.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые часы работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 25 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.1.2. Оплата труда за ненормируемый рабочий день производится работникам учреждения в соответствии со статьями 149 и 329 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за ненормируемый рабочий день составляет от 10 до 80 процентов должностного оклада за отработанное время.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере от 5 до 100 процентов в месяц;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере от 5 до 250 процентов в месяц;

- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере от 5 до 250 процентов в месяц;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов в месяц;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждению с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент 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.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливаются работникам (кроме работников библиотек) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5.2. Работникам муниципальных библиотек выплата за непрерывный трудовой стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

4.5.3. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премияльные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

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

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

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премияльных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

4.8. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

4.9. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премияльных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты, стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации.

4.10. Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности) устанавливаются учреждением по согласованию с администрацией Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации.

5.1. Зарплата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения, подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области, устанавливается в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области, утвержденным нормативно-правовым актом учреждения.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным с администрацией Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения регламентируется трудовым договором, заключенным между учреждением и, соответственно, заместителем руководителя, главным бухгалтером.

5.6. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

5.7. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется в кратности от 1 до 3.

5.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

- 1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности 25 процентов;
- 2) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 4) премиальные выплаты.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных администрацией Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.12. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.14. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.15. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.16. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения, его заместителям осуществляются в соответствии с пунктами 4.5 настоящего Положения.

5.17. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.18. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.18.1. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми администрацией Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

Премия по итогам работы (за квартал, год) заместителю руководителя выплачивается по результатам деятельности при условии выполнения учреждением целевых показателей за отчетный период.

Оценка деятельности заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.18.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения, его заместителям выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

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

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

5.18.4. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременной премии, устанавливаются администрацией Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Глава Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников
муниципального казенного
учреждения культуры
«Феникс», подведомственного
администрации Букановского
сельского поселения
Кумылженского
муниципального района
Волгоградской области.

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (ставок) работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры.	14500

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения культуры «Феникс»,
подведомственного администрации
Букановского сельского поселения
Кумылженского муниципального района
Волгоградской области

БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (ставок) работников муниципального казенного учреждения культуры «Феникс», подведомственного администрации Букановского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности 1	Базовый размер оклада (рублей) 2
художественный руководитель заведующий отделом (сектором) библиотеки	12000 12500
Глава Букановского сельского поселения _____	Е.А.Кошелева
Директор МКУК «Феникс» Букановского сельского поселения _____	Е.П. Агеева
Главный бухгалтер _____	Т.А.Упорникова
Финансист-экономист _____	Н.А. Ильина