**ПРОЕКТ**

**РЕШЕНИЕ**

СОВЕТА ДЕПУТАТОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ИВАНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА КОЧУБЕЕВСКОГО РАЙОНА

СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ ЧЕТВЁРТОГО СОЗЫВА

12 июля 2012 г. с. Ивановское №

Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Уставом муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края,

Совет депутатов муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края четвёртого созыва

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края (далее — Положение).

2. Установить, что:

2.1. Объем средств на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, предусмотренных главным распорядителям средств бюджета муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края на соответствующий финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых данными учреждениями муниципальных услуг.

3. Решение Совета депутатов муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края третьего созыва от 28 ноября 2008 года № 155 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского муниципального района Ставропольского края» признать утратившим силу.

4. Опубликовать информацию об исполнении бюджета муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края за первый квартал 2012 годав периодическом печатном издании органа местного самоуправления муниципального образования Ивановского сельсовета «Вестник Ивановского сельсовета».

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на комиссию Совета депутатов муниципального образования Ивановского сельсовета по бюджету, экономической политике, налогам, транспорту, муниципальной собственности, строительству, коммунальному хозяйству и тарифной политике.

6. Настоящее решение вступает в силу со дня его опубликования и **распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2012 года**

Глава муниципального

образования Ивановского сельсовета

Кочубеевского района Ставропольского края А.И. Солдатов

УТВЕРЖДЕНО

решением Совета депутатов муниципального

образования Ивановского сельсовета

Кочубеевского района Ставропольского края

от 12 июля 2012 г. №

**Положение**

**об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края «Культурно-спортивный комплекс»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края «Культурно-спортивный комплекс» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края»

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Правительством Ставропольского края;

- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Правительством Ставропольского края, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- объемные показатели и порядок отнесения муниципального казенного учреждения «Культурно-спортивный комплекс» (далее – Учреждение) к группе по оплате труда руководящих работников.

Системы оплаты труда работников культуры устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- коллективными договорами, соглашениями;

- мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого Правительством Ставропольского края.

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

Работники Учреждения, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета администрации муниципального образования Ивановского сельсовета Кочубеевского района Ставропольского края (далее - местного бюджета).

**II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства, специалистов физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - 3300 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 4350 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 5000 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" – 3200 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" – 4350 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" – 4950 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" – 5650 рублей

2.2. Должностной оклад директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям согласно разделу IV настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих определены в разделе III настоящего Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за непрерывный стаж работы в культуре;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения. Порядок и условия выплат стимулирующего характера изложены в Положении по определению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения (приложение 1 к настоящему Положению).

2.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам Учреждения за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении ими важных и срочных работ, добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, их фактической загрузки в репертуаре, за участие в подготовке и применение в работе новых программ и форм работы, разработке сценариев, высокого уровня проводимых мероприятий, своевременной сдачи отчетов, от результатов деятельности клубных формирований, спортивных кружков и секций, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер - в пределах 100 процентов оклада.

2.5.2. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается

работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер:

- до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

- до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Выплата за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

2.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

2.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

- 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 3150 рублей;

- 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 3300 рублей;

- 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 3450 рублей;

- 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 4350 рублей;

- 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 4400 рублей;

- 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 4600 рублей;

- 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 4700 рублей;

- 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих – 5000 рублей;

3.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя муниципального казенного учреждения «Культурно-спортивный комплекс» по согласованию с представительным органом работников в пределах бюджетных ассигнований направленных учреждением на оплату труда работников.

1.3.1. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 50 процентов оклада.

1.3.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

3.4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда директора учреждения, главного бухгалтера**

4.1. Оплата труда директора учреждения, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п.

4.2. Заработная плата директора учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения либо в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.4.Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.5. С учетом условий труда директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Премирование - устанавливается директору с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) по решению Учредителя за счет ассигнований бюджета муниципального образования Ивановского сельсовета на эти цели.

4.7. Минимальный должностной оклад директора:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда Учреждения | | | |
| I | II | III | IV |
| Директор имеющий:  - первую квалификационную группу;  - высшую квалификационную группу | 7000  7500 | 6750  7000 | 6500  6750 | 6250  6500 |

**V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

* Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора,
* Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

* за совмещение профессий (должностей);
* за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* за работу в ночное время;
* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* за сверхурочную работу;
* за работу в учреждениях культуры и искусства, расположенных в сельской местности - 25% от оклада.

6.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

* + 1. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
    2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Минимальный размер доплаты — 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.3.1. Размер доплаты составляет:

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

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

6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа

работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, или в фиксированной сумме по решению руководителя учреждения.

**VII. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

7.1. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал. полугодие, год);

7.2. Премирование осуществляется в соответствии с данным Положением об оплате труда, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников.

7.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- получение нагрудного знака министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре» и другие краевые и правительственные знаки отличия (медали, грамоты и т.д.);

- долгую безупречную работу в культуре, к юбилею работника, к юбилею учреждения и другим памятным датам;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- правильное и эффективное использование бюджетных средств;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Премия исчисляется пропорционально отработанному времени в отчетном периоде. Из подсчета не исключается период нахождения в очередном трудовом отпуске, но исключаются дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности.

7.5. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные настоящим положением.

7.7. Работникам проработавшим неполный квартал и уволившимся в порядке перевода на другую работу, поступившим на очную форму обучения, вышедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, премии выплачиваются за фактически отработанное время.

7.8. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.9. Премирование специалистов и иных работников производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, включая фонд экономии заработной платы: главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

**VIII. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников**

Группа по оплате труда руководящих работников муниципальных учреждений культуры устанавливается главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение, по результатам работы за год

Если один из показателей работы ниже установленного для данной группы, то министерством культуры Ставропольского края учреждение может быть отнесено к данной группе при достижении учреждением высоких результатов в работе.

**IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами,

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления oт директора о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников Учреждения на основании письменного заявления работника.