ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ

о проведении независимой антикоррупционной экспертизы

Администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области сообщает о проведении независимой антикоррупционной экспертизы проекта постановления администрации Суровикинского муниципального района «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Суровикинского муниципального района Волгоградской области»

### Независимая антикоррупционная экспертиза может проводиться юридическими и физическими лицами, аккредитованными Министерством юстиции Российской Федерации в качестве независимых экспертов, уполномоченных на проведение экспертизы проектов нормативных правовых актов и иных документов на коррупциогенность.

По результатам проведения независимой антикоррупционной экспертизы, в случае выявления коррупциогенных факторов оформляется заключение, в котором указываются выявленные в проекте постановления коррупциогенные факторы и предлагаются способы их устранения.

Заключение независимой антикоррупционной экспертизы направляется в адрес разработчика проекта: Отдел экономики и инвестиционной политики администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области по почте (по адресу: 404415, Волгоградская область, г. Суровикино, ул. Ленина, 64), курьерским способом либо в виде электронного документа на адрес электронной почты e-adm@vlpost.ru, тел. (8-84473) 2-22-43, факс (8-84473) 9-46-23, ответственное лицо – Фильцова Я.М., консультант отдела экономики и инвестиционной политики администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области.

Дата начала приема заключений по результатам независимой антикоррупционной экспертизы – 17 января 2019 года, дата окончания приема заключений по результатам независимой антикоррупционной экспертизы – 26 января 2019 года.

Независимая антикоррупционная экспертиза проводится за счет собственных средств юридических и физических лиц, проводящих независимую антикоррупционную экспертизу.

**АДМИНИСТРАЦИЯ СУРОВИКИНСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

#### ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Об утверждении положения об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

Суровикинского муниципального

района Волгоградской области

В соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B03BD3243CAF3B1AFA88A8C0E9903657D1276C62AA1E0D27F90B4026C50A0E7685FE629A37F90C0AB4FC4C3i1L5I), [144](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B03BD3243CAF3B1AFA88A8C0E9903657D1276C62AA1E0D27F90B40E6850A0E7685FE629A37F90C0AB4FC4C3i1L5I) и [145](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B03BD3243CAF3B1AFA88A8C0E9903657D1276C62AA1E0D27F90B005695DFFE27D4EBE24A5678EC1B453C6C21Di2LDI) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь [Уставом](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B1DB0242F95F6B2A4FE8F8C0C92523F2F1421997AA7B5923F96E6562F0EF9B62A14EB28BB6390C0iBLCI) Суровикинского муниципального района Волгоградской области, постановляю:

1. Утвердить [Положение](#Par40) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Суровикинского муниципального района Волгоградской области, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области:

- от 27.10.2016 № 1288 «Об утверждении [Положени](consultantplus://offline/ref=1C85B02535558AE1F2B0E9CEE20216F0E476710940248A3EA93161308C93EF8E2C81BCCB56E170BC91E69FDFA875603257B17537BBB6CADF9CE394C5W5WCE)я об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры, телерадиовещания, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области»;

- от 22.03.2017 № 187 "О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2016 №1288 «Об утверждении [Положени](consultantplus://offline/ref=1C85B02535558AE1F2B0E9CEE20216F0E476710940248A3EA93161308C93EF8E2C81BCCB56E170BC91E69FDFA875603257B17537BBB6CADF9CE394C5W5WCE)я об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры, телерадиовещания, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области»;

- от 02.07.2018 № 496 «О внесении изменений в постановление администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2016 №1288 «Об утверждении [Положени](consultantplus://offline/ref=1C85B02535558AE1F2B0E9CEE20216F0E476710940248A3EA93161308C93EF8E2C81BCCB56E170BC91E69FDFA875603257B17537BBB6CADF9CE394C5W5WCE)я об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры, телерадиовещания, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области по социальной политике Т.Ю. Панкову.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2019 г.

Глава Суровикинского

муниципального района И.В. Дмитриев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации Суровикинского муниципального района

от 2018 г. №

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений

культуры

Суровикинского муниципального района волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Суровикинского муниципального района Волгоградской области, регулирующих вопросы оплаты труда, и вводится с целью обеспечения гарантий и упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждения), материального стимулирования труда, повышения качества и роста производительности труда работников указанной категории.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников учреждений независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- общие положения;

- основные условия оплаты труда работников учреждений;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений 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, Суровикинского муниципального района Волгоградской области, настоящим Положением и включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), ставки, 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](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B03BD3243CAF3B1AFA88A8C0E9903657D1276C62AA1E0C07FC8BF076D45F4B73208EB28iALCI) Российской Федерации.

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

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета Суровикинского муниципального района Волгоградской области исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда лиц, работающих в учреждениях по совместительству, производится в соответствии со [статьей 285](consultantplus://offline/ref=9DB96EC88D2427C63E0B03BD3243CAF3B1AFA88A8C0E9903657D1276C62AA1E0D27F90B3076A5CF5B6275EBA6DF06C90C7AB4DC5DC1E24CAi3L5I) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, с учетом требований законодательства, настоящего Положения, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Должностные оклады аккомпаниаторов-концертмейстеров учреждений, экскурсоводов устанавливаются за 4 часа работы в день, руководителям клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день.

1.8. Индексация базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, утвержденных решением Суровикинской районной Думы о бюджете Суровикинского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), ставок их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, [размеры](#Par514) базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно приложению 1 к настоящему Положению.

В структуре заработной платы работников 50 - 55 процентов заработной платы направляется на выплаты по окладам, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляют выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников, оставшуюся часть структуры заработной платы составляют выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

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](#Par73) 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. 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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BA7DFA2057D66F1AE1B7A183082AF94D7215D3CD7A5D324F453BF09ADFC334CD26EB11EE5DE6DEAj7L0I) Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено действующим законодательством о труде Российской Федерации.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный [Законом](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BA7DFA2057D66F1AE1B7A183082AF94D7215D3CD7A5D324F453BF09ADFC334CD26EB11EE5DE6DEAj7L0I) № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. 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.

2.5. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений, самостоятельно определяют размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.6. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение 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).

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), в соответствии с [пунктом 2.1](#Par73) настоящего Положения, 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение 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 различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA58E9A0374DDF24E05BAED16DED679EE0A4499F4Fj6L3I) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EC58E0A26A1D9025BC1FFDC26DEA679CE1BBj4L2I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EC59EBA26A1D9025BC1FFDC26DEA679CE1BBj4L2I) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EC59ECA26A1D9025BC1FFDC26DEA679CE1BBj4L2I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA58E8A93E44DF24E05BAED16DED679EE0A4499F4Fj6L3I) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) 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;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность), профессиональное образование;

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 учреждения 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 (учебного) 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.

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.

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

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, соблюдения сроков и обеспечения надлежащего качества работ 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 учреждения.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность), профессиональное образование устанавливается всем работникам, имеющим профессиональное образование в сфере культуры (среднее профессиональное, высшее).

Указанная надбавка осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной надбавки не должен превышать 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.4. Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в [пунктах 4.2](#Par174), [4.3](#Par179) настоящего раздела, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (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 образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры, работников телерадиовещания) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов.

4.5.2. 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 (непрерывного стажа работы) является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премиальные выплаты.

Премиальные выплаты выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры.

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

Общий размер премий по итогам работы 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 единовременно 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), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

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), премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии 100-процентного выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Порядок, условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, срок, на который работникам учреждения 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 учреждения и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) 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 с учетом рекомендаций Учредителя.

При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным постановлением администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2014 № 1561 «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Суровикинского муниципального района»;

показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ); показатели качества оказания муниципальных услуг (выполнения работ);

показатели роста доходов от оказания платных услуг (выполнения работ) по сравнению с предыдущим периодом;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг и работ (за те же периоды);

реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников;

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы.

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 учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации Суровикинского муниципального района, утверждающим систему оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации Суровикинского муниципального района, и среднемесячной заработной платы списочного состава (без учета руководителя, заместителей) этих учреждений в кратности от 1 до 3.

Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада главы Суровикинского муниципального района ??????????

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

При установлении должностного оклада руководителя его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором.

5.4. Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются в локальном нормативном акте учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

[5.5](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BA7DFA2057D66F1AE1B7A183383A49CDC215D3CD7A5D324F453BF1BADA43F4CD470B31FF0883CAF2C93E1BC559F4F745AC233jAL3I). С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#Par120) настоящего Положения.

[5.6.](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BA7DFA2057D66F1AE1B7A183383A49CDC215D3CD7A5D324F453BF1BADA43F4CD470B31FF0883CAF2C93E1BC559F4F745AC233jAL3I) К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

Данная надбавка устанавливается в соответствии с [пунктом 4.5](#Par208) настоящего Положения, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, его размерах принимается руководителем учреждения.

Руководителю учреждения при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу своих заместителей и главного бухгалтера учреждения следует учитывать уровень их профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

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 заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

3) премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с [пунктом 4.6](#Par229) настоящего Положения;

4) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов.

5.7. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения определяются в локальном нормативном акте учреждения.

5.8. При прекращении трудового договора с заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38676B40DE658EFB73E4DCA72B11EjFL2I) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455E958E8A835188534E412FBDA73EB7880E3BA4Aj9L6I) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA51E0AF35188534E412FBDA73EB7880E3BA4Aj9L6I) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения 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, за работником 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](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA58E9A1384CDF24E05BAED16DED679EE0A4499F4Fj6L3I) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA58E8A83C4BDF24E05BAED16DED679EE0A4499F4Fj6L3I) и [318](consultantplus://offline/ref=DD3EB5FBCB80CF9CEA3BB9D2B4692263F2A54D7F18338AFBC881270A6387A38664B455EA59EDA835188534E412FBDA73EB7880E3BA4Aj9L6I) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться единовременная (разовая) материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении единовременной (разовой) материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Оказание материальной помощи руководителю муниципального учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области

Выплата единовременной (разовой) материальной помощи работникам не зависит от продолжительности и результатов их труда.

Размер единовременной (разовой) 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.

6.3. Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т.п.) к окладу работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) из числа предусмотренных 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, нормативными правовыми актами Суровикинского муниципального района Волгоградской области, не указанные в настоящем Положении, устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.

6.4. При увольнении работника учреждения доплата до минимального размера оплаты труда и выплаты, указанные в [пункте 6.3](#Par308) настоящего Положения, подлежат оплате пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчете.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов), ставок

работников муниципальных учреждений культуры

функции и полномочия учредителя которых

осуществляет администрация Суровикинского муниципального

района Волгоградской области

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональные квалификационные группы должностей | Наименование должностей | | | Базовый размер оклада, рублей |
| 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=25C1AE520A433777109C2428D5955B345980EA9F0D331F8357321D93E5DD09B794716F08EC6B19E339373AE015G3I) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии») | | | | | |
| 1.1 | Профессиональная квалификационная группа «Должности  работников культуры, искусства среднего звена»:  Ведущий дискотеки, экскурсовод, заведующий костюмерной, руководитель кружка, культорганизатор | | 7513 | | |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности  работников культуры, искусства ведущего звена»:  Аккомпаниатор, методист, художник-постановщик, специалист по жанрам творчества, администратор, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, хранитель фондов | | 8476 | | |
| 1.3 | Профессиональная квалификационная группа «Должности  руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:  Звукорежиссер, режиссер, дирижер, заведующий отделом библиотеки, музея, клубом, заведующий методическим отделом, заведующий дома культуры, хормейстер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, балетмейстер, балетмейстер – постановщик, руководитель коллектива самодеятельного искусства, | | 10100 | | |
| 2. | Профессиональный стандарт (в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей» | | | | |
| Хранитель музейных предметов | | | | 7409 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=235082CF2D820396A3292587B86EB8A01BDBB4F175357D9E3095F368455EB14ECADC7D8EF80896E7E437DB0044LCM) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии») | | | | |
| 3.1 | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | | |
| Киномеханик | | | 5300 | |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=CD540A5A0FC7679D40DC91F4FD6BEA86DE7DB07CF7D671C6D5C2C00EA040265362B4C03B900A2BD7147C355CBC67E) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») | | | | |
| 4.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | Кассир | | | 5350 |
| 4.2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам, бухгалтер, инженер | | | 6000 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | | 6540 |
| 5. | Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры: | | | |  |
| Художественный руководитель | | | | 10200 |
|  | Системный администратор | | | | 8100 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | | | | 6200 |