|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  сельского поселения от 02.04.2015 № 11**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Клуб сельского поселения «Село Тугур»** 1. Система оплаты труда работников муниципального казенного  учреждения культуры Клуб сельского поселения ( далее- работники) включающая размеры окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также настоящим Положением. 2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: а) единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих; б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистои служащих; в) государственных гарантий по оплате труда; г) базовых окладов ( базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; д) перечня выплат стимулирующего характера;  ж) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников социальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов; з) мнения соответствующих профсоюзов. 3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.  Основному персоналу муниципального казенного учреждения культуры, работающему в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к базовому должностному окладу в размере до 25 процентов. 4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера муниципального казенного учреждения культуры Клуба сельского поселения «Село Тугур», утверждаемыми постановлениями администрации сельского поселения «Село Тугур». 5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казённых учреждениях, финансируемых за счет средств местного бюджета, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: 5.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников учреждения культуры: районные коэффициенты; процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам крайнего Севера. 5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: а) при совмещении профессий (должностей); б) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; в) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. 5.3. Выплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются работникам муниципального учреждения культуры при совмещении им профессий (должностей). Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. На работу по совмещаемой профессии заключается отдельный трудовой договор на определенный срок. 5.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам муниципального казённого учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты 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; 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:  Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. 6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стремление работников муниципального учреждения культуры к высокой результативности и эффективности работы учреждения, инновационной деятельности, повышение качества муниципальных услуг. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения культуры, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств местного бюджета. При формировании фонда оплаты труда учреждения культуры на очередной финансовый год, необходимо предусматривать средства на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры в размере 10 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью работы учреждения и обеспечением культурной деятельности, не допускается. 6.2. Работникам муниципального учреждения культуры могут быть установлены стимулирующие выплаты: - за качество выполняемых работ; - за профессиональное мастерство, классность; - премиальные выплаты по итогам работы; - единовременная премиальная выплата. 6.3 Работникам учреждения может выплачиваться надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры. Выплата надбавки производится в пределах фонда оплаты труда и дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах: от 0 до 3 лет - 10 процентов; от 3 до 10 лет – 20 процентов; - свыше 10 лет - 30 процентов. Выплата надбавки производится по основному месту работы из фонда оплаты труда на основании приказа работодателя. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях культуры. Выплата надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера оплачивается для работников старше 30 лет в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы; молодежи до 30 лет надбавка выплачивается в размере 10% по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, но не свыше 30% заработка. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год. В стаж непрерывной работы кроме того включаются: - время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности; - время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном учреждении на работу в другое учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев: - в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность, направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переездом в другую местность; - после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры. Стаж работы, дающий право на получение надбавок, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности, за выслугу лет. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям: - систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; - прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии; - вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы; - совершение работником аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы; - требование профсоюзного органа; -увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине; - совершение работником других виновных действий, за которые законодательством РФ предусмотрено увольнение с работы. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается работодателем в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании других надлежаще оформленных документов. Стаж работы для выплаты надбавки вновь принятому работнику муниципального учреждения культуры устанавливается приказом руководителя учреждения культуры. 6.4. Премиальные выплаты устанавливаются руководителем учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения за счет местного бюджета в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждений с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников. 6.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются ежемесячно с целью поощрения работников муниципального учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере до 10 процентов от должностного оклада работника муниципального учреждения культуры приказом работодателя. Премиальная выплата по итогам работы увеличивается на районный коэффициент и величину соответствующей процентной надбавки за непрерывный стаж работы в местностях, приравненных к районам крайнего Севера. При премировании учитывается: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - выполнение плана работы в установленные сроки; - достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг; - наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения,  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий. 6.6. При увольнении работника муниципального учреждения культуры по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премиальная выплата по итогам работы, утвержденная соответствующим приказом работодателя. 6.7. При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для начисления премиальной выплаты по итогам работы отсутствует. 6.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.  Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются на основании приказа работодателя. 6.9. Премия может быть снижена или не выплачена полностью в случае: нарушения трудовой, исполнительской дисциплины. 6.10. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются при: - награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и министерства культуры Хабаровского края – в размере до 2 окладов (должностных окладов); - награждении Почётной грамотой Главы Тугуро-Чумиканского муниципального района Хабаровского края – в размере до 3000 рублей; - награждении благодарностью Главы Тугуро-Чумиканского муниципального района Хабаровского края – в размере до 1000 рублей; 6.11. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, утвержденным в установленном порядке, может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком трудового распорядка, так и после него.  Такой категории работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 8 календарных дней . 7. Работники учреждения культуры имеют право на получение материальной помощи в виде денежных средств. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного должностного оклада по заявлению работника муниципального учреждения культуры. Материальная помощь выплачивается за счет средств фрнда оплаты труда, увеличивается на районный коэффициент и величину соответствующей процентной надбавки за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам крайнего Севера. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом работодателя. Работнику муниципального учреждения культуры, не отработавшему полного календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.  Работнику учреждения уволенного по собственному желанию в связи с выходом на пенсию материальная помощь выплачивается в полном объеме. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках. Совместителям как внутренним, так и внешним, материальная помощь не выплачивается.  8. Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2015 года. |

 8.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются руководителем Учреждения с учётом мнения представителей и оформляются в виде дополнения.

 8.2. По вопросам, не отраженным в настоящем Положении, стороны руководствуются нормативно-правовыми актами Российской Федерации, администрации сельского поселения « Село Тугур».