Российская Федерация

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОДГОРЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КАЛАЧЕЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 01 июля 2015 года № 34

с.Подгорное

# Об утверждении положения об оплате труда

# работников муниципального казенного учреждения

# «Подгоренский культурно – досуговый центр»

# Калачеевского муниципального района Воронежской области

# В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 года и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права, Администрация Подгоренского сельского поселения Калачеевского муниципального района Воронежской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Подгоренский культурно – досуговый центр» Калачеевского муниципального района Воронежской области согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в Вестнике муниципальных правовых актов Подгоренского сельского поселения Калачеевского муниципального района Воронежской области.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Подгоренского**

**сельского поселения: С.Н. Комарова**

Приложение

к постановлению администрации  
Подгоренского сельского поселения

Калачеевского муниципального района  
Воронежской области  
№34 от 01.07.2015

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**«Подгоренский культурно – досуговый центр»**

**Калачеевского муниципального района Воронежской области**

**1 Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Подгоренский культурно – досуговый центр» Калачеевского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 годаи иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2.Положение включает в себя:

-размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

-размеры повышающих коэффициентов к окладам;

-условия, размеры и критерии установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденных приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» и от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях»;

-условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства (далее – учреждение).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. 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 (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Лица, кроме педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2 Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (квартал, год) в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (кроме повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности педагогическим работникам) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.2.2 Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство – устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,2;

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,1;

- второй категории – 0,05.

2.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается работникам, занимающим должности служащих и педагогическим работникам, предусматривающим должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности для служащих:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,2;

- высшей категории- 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории – 0,05;

- третьей категории – 0,03.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности для педагогических работников:

- высшей категории- 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории – 0,05

|  |  |
| --- | --- |
| **Таблица 1**  **Размеры окладов работников,**  **относящихся к сфере культуры и искусства** | |
| (Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  работников культуры, искусства и кинематографии») | |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Размер окладапо должности (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"**: руководитель кружка,  художественный руководитель | 7509  7243-8608 |

**Таблица 2**

**Размеры окладов**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

**(**Приказ Минздравсоцразвития Россииот 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада по должности (руб.) |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | |
| **Первый квалификационный уровень** |  |
| Бухгалтер | 7821 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | |
| **Третий квалификационный уровень** |  |
| Директор,  заведующий структурным подразделением | 11080  7687-8786 |

**Таблица 3**

**Размер оклада профессий рабочих**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| наименование должности | Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) | Коэффициент уровня должности | Размер оклада по занимаемой должности  (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | |
| **Первый квалификационный уровень** | | | |
| уборщик помещений |  |  | 5965 |

**III. Размеры выплат компенсационного характера по типам учреждений и порядок их установления**

3.1 Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях».

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3 Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Руководителям учреждений необходимо принять меры по проведению аттестации рабочих мест в целях уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4 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.

3.5 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6 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

3.7 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов 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.

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

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.

3.9 Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

3.10 Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

**IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1 Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях».

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

4.3.1. Стимулирующая надбавка за качество и эффективность выполняемых работ. Основанием для начисления доплаты являются:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;

- объявление благодарности приказом руководителя;

- превышение заданного уровня качества работы;

- снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы;

- участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработке авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение;

- применение в работе современных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации производственного процесса (по предъявлению документального подтверждения);

- создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде, получивших положительные оценки.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника и учреждения.

Критерии и показатели деятельности учреждения утверждаются руководителем в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Критерии и показатели деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений культуры и искусства утверждаются учредителем.

4.3.2. Стимулирующая надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ, которыми признаются:

- работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения;

- подведение итогов финансово-хозяйственной, производственной деятельности и представление бухгалтерской и статистической отчетности;

- работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;

- работы, связанные с внедрением новых технологий в производственный процесс и хозяйственную деятельность;

- работы по модернизации производственной базы учреждения;

- работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;

- работы, связанные с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в учреждениях культуры. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- директорам учреждений до 20% должностного оклада;

- художественным руководителям, балетмейстерам, хормейстерам – до 30% должностного оклада;

- работникам муниципальных библиотек – до 50% должностного оклада;

- работникам муниципального учреждения культуры- до 45% от должностного оклада.

Основанием для начисления доплаты являются:

- участие во внедрении инновационных программ;

- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы);

- выполнение срочных особо срочных работ;

- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;

- участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников;

- подготовка специалистов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;

- участие в подготовке учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде;

- подготовка к конкурсам профессионального мастерства;

- участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами.

4.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Для работников муниципальных библиотек при непрерывном десятилетнем стаже работы в муниципальных библиотеках устанавливаются надбавки в размере до 20% оклада (ставки) и 5% за каждые последующие пять лет, но не более 40% оклада (ставки).

Для прочих муниципальных учреждений культуры рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

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

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

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 %;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;

- работникам централизованной бухгалтерии – общий стаж работы по специальности бухгалтера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.3.5. Стимулирующая надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:

- 500 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.3.6. Стимулирующая надбавка за звание коллектива «народный» устанавливается руководителю коллектива в размере 500 рублей.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- за качество выполненных работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие показатели работы.

4.4.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, по согласованию с отделом по культуре, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда работников.

4.4.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие показатели труда по итогам работы за соответствующий период.

4.4.3. При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных мероприятий;

4.4.4. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

- Правительством Воронежской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Воронежской области;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры, Почетной грамотой управления культуры Воронежской области.

4.4.5. Премия за интенсивность и высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.4.6. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 4.9.2 – 4.9.5. настоящего Положения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

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

4.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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

5.1.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трех размеров среднего размера заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения (приложение 2).

Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с порядком, утверждаемым Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. N 109/ОД "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения".

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего положения.

5.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы за счет ассигнований районного бюджета, бюджета поселения на эти цели (приложение №1)

5.4 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора 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 от директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате

труда работников

МКУ «Подгоренский КДЦ»   
Калачеевского района  
Воронежской области

Положение

о премировании руководителя МКУ «Подгоренский КДЦ»

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителя МКУ «Подгоренский КДЦ» с учетом результатов работы учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, за счет ассигнований районного бюджета, бюджета поселения на эти цели.

Премирование направлено на повышение заинтересованности руководителя в результативности своей профессиональной деятельности, качественном результате своего труда, своевременном выполнении должностных обязанностей.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал, год);

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за высокое качество выполняемых работ;

Премирование осуществляется главными распорядителями средств бюджета.

**Порядок и условия выплаты премий.**

1. Премирование руководителя учреждения **по итогам работы за квартал, год** производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения .

1.1.Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется за выполнение показателей:

- количество посещений (зрителей, пользователей) учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом);

- собственные доходы учреждения;

- пополнение библиотечного фонда общедоступных библиотек;

- количество проведенных культурно-досуговых мероприятий (конкурсов, фестивалей, выставок),

- за достижение наилучших результатов в обучении и воспитании учащейся молодежи.

2. Премирование руководителя учреждения **за** **выполнение особо важных и сложных заданий** осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия **за качество выполняемых работ** выплачивается руководителю учреждения единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением государственного задания;

- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае награждения:

- Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области;

- знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, почетной грамотой Министерства культуры РФ, управления культуры Воронежской области.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителю учреждения, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без уважительных причин, либо за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством, премия за расчетный период не устанавливается и не выплачивается.

Руководителю учреждения, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премия не устанавливается и не выплачивается.

Приложение № 2

к Положению об оплате

труда работников

МКУ «Подгоренский КДЦ»   
Калачеевского района  
Воронежской области

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному**

**персоналу по виду экономической деятельности**

**«Предоставление прочих коммунальных, социальных**

**и персональных услуг» для расчета средней**

**заработной платы и определения размеров должностных**

**окладов руководителей муниципальных учреждений**

«Деятельность в области культуры и искусства»

Художественный руководитель

Руководитель кружка

Библиотекарь