**Совет депутатов**

**муниципального образования**

 **Яфаровский сельсовет**

 Александровского района

 Оренбургской области

 третьего созыва

 **РЕШЕНИЕ**

 **от 28.12.2018 №107**

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения «Об оплате труда работников культуры администрацииЯфаровского сельсовета Александровского района Оренбургской области» |

 В соответствии с п. 4 ст. 86 Бюджетного кодекса РФ, ч. 2 ст. 53 Федерального закона от  06.10.2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь ст. 30 Устава муниципального образования Яфаровский сельсовет Александровского района Оренбургской области, Совет депутатов РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников культуры администрации Яфаровского сельсовета Александровского района

Оренбургской области» согласно приложению.

2. Контроль за исполнением данного решения возложить на постоянную комиссию по бюджетной, налоговой и финансовой политике, собственности и экономическим вопросам Совета депутатов.

3. Администрации Яфаровского сельсовета привести свои правовые акты в соответствии с данным решением.

4. Решение вступает в силу после его обнародования.

**Глава муниципального образования Р.М.Яфарова**

Разослано: в дело, администрации сельсовета, финансовому отделу администрации района, прокурору.

 Приложение

к решению Совета депутатов

муниципального образования

Яфаровский сельсовет

 от 28.12.2018 г. № 107

**Положение об оплате труда**

**работников культуры администрации Яфаровского сельсовета Александровского района Оренбургской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников культуры администрации Яфаровского сельсовета Александровского района Оренбургской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Приказом Минздравсоцразвития России № 247н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников культуры Яфаровского сельсовета.
3. Положение включает в себя:
* порядок и условия оплаты труда работников учреждения по профессиональным квалификационным группам;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
* иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением
1. Размер, порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются главой администрации Яфаровского сельсовета в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.
2. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.
3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
4. Оплата труда работников, занятых на работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
5. Конкретные размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работников устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом:
* размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
1. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1. Размеры окладов (должностных окладов, далее – оклады) работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессиональные квалификационные группы** | **Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе** | **Размер оклада (рублей)** |
| **1** | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | - Директор СК | **8000,00** |
| **2** | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | -Художественный руководитель | **6000,00** |
| **3** |  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | - Библиотекарь | **6500,00** |
|  |
| **№ п/п** | **Профессиональная квалификационная группа** **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| **1** | Первый квалификационный уровень | - Уборщик помещений | **5000,00** |

1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам работников принимается главой администрации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
2. Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Его применение не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.
3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
4. Персональный повышающий коэффициент к окладу рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.
5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается главой администрации в отношении каждого работника персонально.
6. Перечень, размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладу:
7. Повышающий коэффициент к окладу по учреждениям культуры администрации Яфаровского сельсовета, расположенные в сельской местности – 5%.
8. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры и искусства.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%

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

- при выслуге лет свыше 15 лет – 25%

1. За качество выполнения работы – устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профессиональной деятельности, ученая степень.

Размер:

* до 10 % от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;
1. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.
2. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда. Размер выплат – 8 % от оклада.

Глава администрации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей).
2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.
3. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. Всем работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".
6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанные часы (в соответствии с приказом по организации) в размере:
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, который должен быть согласован с работодателем. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За каждый день работы, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.
2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Доплата производится за каждый час работы в ночное время на основании графиков работы и приказов по организации.
3. Выплата вышеуказанных доплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

**V. Порядок и условия премирования работников**

1. Решение о выплате премии принимает глава администрации. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом выполнения эффективного контракта

При премировании учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
1. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.
2. Ежемесячное премирование за основные результаты деятельности выплачивается работникам в размере не более 100 процентов от должностных окладов.
3. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий может выплачивается работникам в размере до одного должностного оклада в год на основании приказа главы администрации.
4. Обязательными условиями, а также показателями ежемесячного премирования за основные результаты деятельности и премирования за выполнение особо важных и сложных заданий является:
* соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
* своевременное, добросовестное и качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией в соответствующем периоде;
* результаты деятельности, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения работ по основным направлениям деятельности учреждения;
* личный вклад в результаты работы;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого в общие результаты работы, при этом учитывается:

* количество фактически отработанного времени;
* личный вклад в общие результаты работы;
* своевременность и качество выполнения заданий;
* отношение к исполнению служебных обязанностей;
	+ уровень профессиональной компетентности при принятии решений;
	+ проявление личной творческой инициативы;
	+ уровень личной ответственности и своевременность при выполнении служебных заданий;
	+ соблюдение трудовой дисциплины.
1. При работе на условиях неполного рабочего времени стимулирующие выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
2. Премия не начисляется и не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.
3. Премия начисляется работникам за фактически отработанное время.
4. Начисление премии производится в пределах средств фонда оплаты труда.
5. Премирование работников учреждения производится по приказу главы администрации Яфаровского сельсовета.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь к отпуску до двух ежемесячных окладов в год.

2. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам в размере до одного должностного оклада:

* в связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети);
* в связи со смертью самого работника;
* в связи с рождением ребёнка;
* в связи с бракосочетанием работника;
* в связи с юбилейными датами (женщины 55 лет, мужчины 60 лет);
* в связи с тяжелым заболеванием;
* в связи с обучением работника или его детей, в т.ч. в связи с подготовкой ребенка к школе;
* в связи с прохождением платного медицинского обследования и лечения работника или близких родственников (супруги, дети, родители);
* в связи с необходимостью платного санаторно-курортного лечения работника или детей;
* в случаях наступления экстраординарных обстоятельств, оказывающих или могущих оказать существенное влияние на материальное положение работника (утрата или повреждение имущества в результате пожара или стихийного бедствия и непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и т.п.), а также тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (в т.ч. дорогостоящего), уплаты кредитов.

3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает глава администрации Яфаровского сельсовета на основании письменного заявления работника.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.