#  РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

 **ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

 **ТРОСНЯНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОНЕЦКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31 января 2018 г **№ 4**

с.Воронец

О введении отраслевой системы

оплаты труда работников бюджетных

учреждений культуры Воронецкого

сельского поселения Троснянского района

Орловской области

В целях обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области и на основании постановления Правительства Орловской области от 19 декабря 2017 года № 530 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 260 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры Орловской области»»,

постановляю:

1. Ввести отраслевую систему оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области с 01 января 2018 года

2. Утвердить:

 1) Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области (далее – примерное положение об оплате труда) согласно приложению 1 к постановлению главы Воронецкого сельского поселения.

2)Показатели и порядок определения групп оплаты труда руководителей учреждений культуры согласно приложению 1 к примерному положению об оплате труда.

3) Систему выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений культуры согласно приложению 2 к примерному положению об оплате труда.

 4) Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры согласно приложению 3 к примерному положению об оплате труда.

 5) Порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области (далее - Порядок оплаты труда) согласно приложению 2 к постановлению главы Воронецкого сельского поселения.

 4.Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2018 года.

 5.  Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 Глава сельского поселения: Е.В.Еремина

Приложение 1 к постановлению

администрации Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

от 31 января 2018 г. № 4

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетных
учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

1. Примерное положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области (далее – учреждения культуры).

2. Оплата труда работников учреждений культуры осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников учреждений культуры.

3. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, Воронецкого района и органом местного самоуправления Воронецкого сельского поселения, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения должностного оклада;

повышающие коэффициенты – размер увеличения должностного оклада работников учреждений культуры.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Должностной оклад формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников учреждений культуры базовая единица устанавливается в размере

-5750 рублей для работников учреждений культуры, отнесенных к категории основного персонала

-4500 рублей для работников учреждений культуры, не отнесенных к категории основного персонала

8. При установлении системы оплаты труда учреждениям культуры руководствоваться:

а) повышающим коэффициентом для руководителей учреждений культуры в зависимости от группы по оплате труда представленной в приложении 1 к настоящему Положению;

б) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений культуры, представленной в приложении 2
к настоящему Положению;

в) Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры, представленным в приложении 3 к настоящему Положению.

9. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

Примерные объемные показатели для отнесения сельских Домов культуры и других аналогичных учреждений к группам по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  | Группа по оплатетруда  |
| Показатели деятельности |  | II группа  | III группа  | IV группа  |
| Количество постоянн действующих в течении года клубных формирований  | единиц | Более 15 | От 8 до 15 | Менее 8 |
| Число проведенных культурно-массовых мероприятий, в том числе культурно-досуговые и информационно-просвятительные | единиц | Более 150 | От 100 до 149 | Менее 100 |
| Количество участников, культурно-массовых мероприятий, в том числе культурно-досуговых и информационно-просвятительных | Тысяч человек | Свыше 3 | От 1 до 3 | Менее 1 |
| Доля средств, полученных от оказания платных услуг, к объему субсидий на выполнение муниципального задания | % | Свыше 1,5 | От 1до 1,5 | Менее 1 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Наименование должностей  | Коэффициенты по группам оплатытруда  |
|  | I группа  | II группа  | III группа  | IV группа  |
| Руководитель учреждения  | 3,5-4,0  | 3,0-3,5  | 2,5-3,0  | 2,0-2,5  |

Конкретный размер повышающего коэффициента для руководителей учреждений культуры в зависимости от группы по оплате труда устанавливается правовым актом.

В случае, если учреждение культуры не отнесено ни к одной из указанных выше групп по оплате труда, руководителю данного учреждения правовым актом устанавливается повышающий коэффициент в размере от 1 до 2.

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

Система выплат компенсационного и стимулирующего
характера для работников учреждений культуры

I. Общие положения

1. Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенса-ционных, стимулирующих выплат и премирования работников учреждений культуры.

II. Выплаты компенсационного характера

3. Компенсационные выплаты осуществляются работникам учреждений культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений культуры утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

7. Руководители учреждений культуры проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в ночное время;

в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочные работы, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере
до 12 %.

10. Доплата за работу в ночное время в размере 40 % производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размерах, установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Повышенная оплата сверхурочной работы производиться в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. 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.

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

15. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

III. Выплаты стимулирующего характера

16. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премии и поощрительные выплаты.

17. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливается к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

18. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждения культуры, утвержденным локальным нормативным актом учреждения культуры с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников культуры.

19. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры в соответствии с утвержденным Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждения культуры осуществляются по решению руководителя учреждения культуры с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда.

20. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (максимальный размер надбавки – 100 % от должностного оклада);

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам по одному основанию, имеющему большее значение.

21. Премирование работников учреждений культуры производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

22. Премирование работников учреждений культуры осуществляются с учетом следующих показателей:

1)  выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности учреждений культуры;

2)  соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ и оказанию услуг;

3)  соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

4)  качественное предоставление платных услуг населению, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг;

5)  качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;

6)  проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

7)  осуществление методических и координационных функций;

8)  участие в выполнении важных работах, ответственных мероприятиях, а также организация и выполнение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения культуры;

9)  обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного процесса исполнения основной деятельности учреждения культуры;

10)  своевременность и полнота подготовки отчетности;

11)  иные показатели, установленные в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения культуры, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

23. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

24. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются работникам учреждений культуры в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждения культуры, утвержденным локальным нормативным актом учреждения культур, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями культуры на оплату труда.

25. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

26. Из фонда оплаты труда учреждения культуры работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размерах, утвержденному локальным нормативным актом учреждения культуры и согласованному с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников культуры.

27. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя учреждения культуры с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

28. При получении единовременных компенсационных выплат, работникам культуры выплата производится на основании приказа руководителя МБУК или согласно утвержденным локальным нормативным актом учреждения культуры о единовременном денежном поощрении работников культуры. Выплата единовременного денежного поощрения работникам культуры производится в пределах установленных норм фонда оплаты труда. Работникам, уволенным по собственной инициативе, в связи с переводом в другой орган, сокращением штата, призывом на службу в ВС РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, по состоянию здоровья и другим уважительным причинам, а также принятым на службу в текущем периоде, по представлению руководителя может быть выплачена премия, размер которой определяется исходя из установленных критериев и фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников
учреждений культуры

Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется:

из средств на заработную плату работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждений культуры по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;

из средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 5 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников;

из средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 25 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников.

Приложение 2 к постановлению администрации Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

от 31 января 2018 г. № 4

ПОРЯДОК

оплаты труда руководителей, заместителей руководителей,
главных бухгалтеров бюджетных учреждений культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

1. Общие положения

Настоящий Порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров бюджетных учреждений
культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области (далее – Порядок) определяет:

расчет размеров должностных окладов руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенса-ционного характера;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда
руководителей, заместителей руководителей
и главных бухгалтеров учреждений культуры

2.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей
и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Должностной оклад руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений культуры определяется исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей в зависимости
от объема и сложности выполняемых работ.

2.3 Группы по оплате труда руководителей устанавливаются
в соответствии с показателями.

2.4. Должностные оклады руководителей учреждений культуры, руководителей структурных подразделений учреждений культуры определяются по следующей формуле:

Ору = Б х Кгот, где:

Ору – должностной оклад руководителя учреждения культуры, руководителя структурного подразделения учреждения культуры;

Б – базовая единица;

Кгот – повышающий коэффициент, установленный в зависимости
от отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей, значения которых приведены в таблице;

2.5. Должностной оклад руководителя учреждения культуры не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.

2.6. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, устанавливается в зависимости от вида учреждения культуры согласно приложению 1 к настоящему Порядку.

2.7. Руководитель учреждения не относится к категории основного персонала.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Наименование должностей  | Коэффициенты по группам оплатытруда  |
|  | I группа  | II группа  | III группа  | IV группа  |
| Руководитель учреждения  | 3,5-4,0  | 3,0-3,5  | 2,5-3,0  | 2,0-2,5  |

Конкретный размер повышающего коэффициента для руководителей учреждений культуры в зависимости от группы по оплате труда устанавливается правовым актом.

В случае, если учреждение культуры не отнесено ни к одной из указанных выше групп по оплате труда, руководителю данного учреждения правовым актом устанавливается повышающий коэффициент в размере от 1 до 2.

2.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Порядка.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты осуществляются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий (при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных размерах руководителю учреждения культуры органом местного самоуправления, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений культуры – руководителями учреждений культуры.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии
со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств
от приносящей доход деятельности.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений культуры устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений культуры устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных размерах.

4.3. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры устанавливаются по решению органа местного самоуправления в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры за результаты труда по итогам работы за установленный период. Премирование руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры осуществляются с учетом следующих показателей:

1)  выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности учреждений культуры;

2)  личный вклад в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения культуры;

3)  высокие достижения в труде;

4) выполнение заданий особой важности и сложности;

5)  развитие материально-технической базы учреждения культуры;

6)  развитие инновационной и экспериментальной деятельности учреждения культуры;

7) участие учреждения в социальных проектах, грантах, всероссийских
и международных мероприятиях, результативность участия;

8)  участие в реализации федеральных и региональных целевых программах;

9)  своевременность и полнота подготовки отчетности;

10)  иные показатели, установленные органом местного самоуправления.

4.5. Премирование руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры не производится при наличии у них дисциплинарного взыскания.

4.6. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

руководителям учреждений культуры в соответствии с правовыми актами органа местного самоуправления;

заместителям руководителя и главным бухгалтерам в соответствии
с локальными нормативными актами учреждения культуры.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений культуры могут производиться выплаты стимулирующего характера в связи с праздничными и юбилейными датами.

5.2. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений культуры оказывается материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда, на основании письменного заявления в следующих случаях:

в связи с юбилейной датой; 50, 55.

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

на ритуальные услуги в случае смерти самого работника или родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры).

Приложение 1

к Порядку оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров бюджетных и казенных учреждений
культуры Воронецкого сельского поселения Троснянского района Орловской области

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
относимых к основному персоналу в зависимости
от вида учреждения культуры

1. Деятельность в области культуры

Художественный руководитель