**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЧКАЛОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СПАССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28 февраля 2019 года с. Чкаловское № 19/1

**Об утверждении положения отраслевой системы оплаты труда для работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения**

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании [Устава](consultantplus://offline/ref=D0EE7D355E5491E0AF4D1FC0B211E78BA66B991E3628560F38B132464AE8015A44x6A) Чкаловского сельского поселения, администрация Чкаловского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения (прилагается).

2. Признать утратившим силу с 01 мая 2019 года постановление администрации Чкаловского сельского поселения от 08 октября 2013 года №74 «Об отраслевой оплате труда работников муниципальных учреждений Чкаловского сельского поселения».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 мая 2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Чкаловского сельского поселения В.С. Ию

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Чкаловского сельского поселения

от 28 февраля 2019 года № 19/1

ПОЛОЖЕНИЕ

Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях установления заработной платы руководителю и работникам муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения, регулирует порядок и условия оплаты труда работников и включает в себя:

размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее - оклад) работников учреждения;

порядок применения повышающих коэффициентов,

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок применения премирования работников учреждения;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета поселения.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Чкаловского сельского поселения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. 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.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации Чкаловского сельского поселения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением муниципального комитета Чкаловского сельского поселения о бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Основные условия оплаты труда.

2.1.1.Отраслевая система оплаты труда работников учреждения определяемая настоящим Положением включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;

мнения профсоюзного органа работников (при наличии).

2.1.3. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

-размеры окладов, ставок заработной платы;

-размеры повышающих коэффициентов;

-размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональные квалификационные группы), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры подразделяются на квалификационные уровни. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры отнесенных в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административно - управленческому, основному, вспомогательному не выделяются на квалификационные уровни.

2.2.1. Размеры окладов работников учреждения:

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

по должностям работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (Приложение №1) устанавливаются руководителем учреждения при оформлении с работниками трудовых отношений согласно действующему законодательству Российской Федерации и изменяются в ходе деятельности работников на основании приказов руководителя.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, отнесенным согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе (далее по тексту - ПКГ) основного, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в пределах размеров окладов работников согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

2.2.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, государственных наград, и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждениями ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов (в случаях их применения), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.1.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты 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);

-надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием, а также за работу с цифрами в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-выплаты за работу в сельской местности;

-доплаты до минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если процедурой специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасными (оптимальными или допустимыми), то указанная выплата не производится. Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент, определенный в соответствии с трудовым законодательством российской Федерации. Минимальная величина доплат не может быть меньше четырех процентов оклада (должностного оклада).

3.1.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате работников учреждений – 30%;

-процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не более 30% заработка;

-процентная надбавка для молодежи до 30 лет, проживших в данной местности не менее 1 года и вступившей в трудовые отношения - 10% по истечении шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, но не более 30% заработка.

3.1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

При совмещении профессий, (должностей) расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

Оплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. Доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 35 процентов оклада, рассчитываемого за каждый час работы в ночное время.

3.1.6. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в муниципальном учреждении (филиале), расположенном в сельском населённом пункте, в размере 25 процентов должностного оклада.

3.1.7. Доплаты до минимального размера оплаты труда производятся, в случае если начисленная заработная плата работника меньше чем минимальный размер оплаты труда, установленный в соответствие с законодательными актами Российской Федерации.

3.1.8. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями оплаты труда, выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.1.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.1.1. Показатели и критерии эффективности работы различных категорий работников должны включать:

прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

определение целевых показателей работы достижимых для большинства работников;

возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятны каждому работнику.

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.1.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

-выплаты за качество выполняемых работ (в том числе надбавка (доплата) за ученую степень и почетное звание);

-выплаты за высокие результаты работы;

-выплаты за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);

- в связи с юбилейными датами и при выходе на пенсию.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения к окладу (должностному окладу) в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в качественном исполнении должностных обязанностей, повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей.

При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

-полнота и своевременность предоставления услуг, а также их результативность;

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

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

-отсутствие замечаний в части предоставления учреждением информации по отдельным вопросам;

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

-отсутствие обоснованных жалоб;

-обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

-оперативное и качественное выполнение заданий руководителя учреждения;

-качественная подготовка первичной учетной документации, бухгалтерских отчетов, иных учетных документов.

4.2.1. В связи с присвоением почетного звания работникам «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный экономист» - (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности), и за наличие ученой степени (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности) устанавливается доплата в размере 5 процентов должностного оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой, ведомственных министерств Российской Федерации может осуществляться единовременная выплата в размере, определяемом локальным нормативным актом учреждения.

4.2.2. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 200 процентов оклада работника.

4.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения ежемесячно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников учреждения за достижение высоких результатов в работе. При установлении надбавки за высокие результаты работы могут учитываться:

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

выполнение особо важных и срочных работ;

внедрение в практику современных технологий и информационных систем;

содействие в повышении доходности учреждения;

степень самостоятельности и ответственности.

4.3.1. Предельные размеры выплат за высокие результаты работы не могут превышать 250 процентов оклада работника.

4.4. Работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, органов местного самоуправления и за время военной службы.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в следующих размерах:

От 1 года до 5 лет - 10 процентов оклада;

От 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;

От 10 до 15 лет - 20 процентов оклада;

Свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

4.4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с даты, устанавливающей право на ее получение.

4.4.2. При совмещении должностей, замещении временно отсутствующих работников ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавки за выслугу лет выплачиваются и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, то перерасчет указанной надбавки производится с момента наступления права на ее назначение или изменение ее размера, выплата надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.4.5. При увольнении работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы подтверждающие прохождение военной службы, и иные документы, выдаваемые в установленном порядке соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления.

4.4.6. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании протокола Комиссии по установлению трудового стажа.

Индивидуальные споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законом порядке.

4.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных приказом директора учреждения, с учетом рекомендаций администрации Чкаловского сельского поселения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или иным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.7. При совершении дисциплинарного проступка или действий, повлекших вред имиджу или имуществу учреждения, при вынесении взыскания работнику стимулирующие выплаты снимаются приказом руководителя учреждения частично или полностью на месяц, в котором было вынесено взыскание. Стимулирующие выплаты снимаются пропорционально тяжести дисциплинарного проступка. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника учреждения может быть снижен или их выплата прекращена при ухудшении показателей его работы, снижении ее качества, а также по иным основаниям по представлению руководителя структурного подразделения учреждения.

V. Порядок применения премирования работников учреждения по результатам труда

5.1. В отраслевой системе оплаты труда работников учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых социальных услуг гражданам. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда

5.2. Премии могут выплачиваться по результатам работы всех категорий работников учреждения, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. Премирование производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

5.3. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

-успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-выполнение показателей муниципального задания;

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

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

-участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5.4. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в размере не более 3-х должностных окладов в год.

5.5. Порядок и условия премирования работников учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

5.6. Премирование работников учреждения по результатам труда осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

5.7. В случае, когда работник попадает в трудную жизненную ситуацию, ему выплачивается материальная помощь из собственных средств учреждения.

5.8. Трудными жизненными ситуациями считаются:

- смерть близкого родственника (родители, супруги, дети);

- тяжёлая болезнь работника или ближайшего родственника (супруга, ребенка);

- потеря имущества при несчастном случае (пожар, наводнение и др. форс-мажорные обстоятельства).

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Размер оплаты труда руководителя учреждения определяется по формуле:

Отр = Ор +КМ+СТ,

где Отр – размер оплаты труда руководителя;

Ор – оклад руководителя;

КМ – выплаты компенсационного характера;

СТ – выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры окладов руководителя учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

6.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам в соответствии с разделом V настоящего Положения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения (показателей эффективности деятельности учреждения).

Целевые показатели эффективности работы учреждения должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями и ежегодно утверждаться постановлением администрации Чкаловского сельского поселения.

Оценку работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по рассмотрению целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения утверждаются распоряжением администрации Чкаловского сельского поселения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1.Формирование фонда оплаты труда и оплата труда работников учреждения осуществляется за счет средств предусмотренных решением муниципального комитета Чкаловского сельского поселения о бюджете Чкаловского сельского поселения на соответствующий финансовый год, в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

7.2.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке.

Приложение 1

к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения, утвержденному постановлением администрации

Чкаловского сельского поселения

от 28 февраля 2019 года № 19/1

Должностные оклады работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей (профессий) | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| Административно управленческий персонал | | |
| 1 | Главный бухгалтер | 8050 |
| Основной персонал муниципального учреждения культуры | | |
| 2 | Художественный руководитель |  |
| 3 | Культорганизатор | 4493 |
| 4 | Менеджер по культурно – массовому досугу | 4493 |
| Вспомогательный персонал муниципального учреждения культуры | | |
| 5 | Юрисконсульт | 6625 |
| 6 | Водитель автомобиля | 4846 |

Приложение 2

к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения, утвержденному постановлением администрации

Чкаловского сельского поселения

от 28 февраля 2019 года № 19/1

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры Чкаловского сельского поселения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
| Руководитель муниципального учреждения | 8944 |