****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КАНЕВСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

поселок Красногвардеец

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района**

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктам 3 постановления Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», постановлением администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 29 мая 2024 года № 47 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Красногвардейского сельского поселения Каневского района», п о с т а н о в л я ю:

* + 1. 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района согласно приложению к настоящему постановлению (приложение.)

2. Определить отдел учета и отчетности администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района обеспечить соблюдению трудового законодательства по вводимым условиям оплаты труда.

3. Признать утратившим силу постановления:

3.1. постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района».

3.2. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 29 декабря 2014 года № 145 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района»».

3.3. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 03 ноября 2017 года № 103 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района»».

3.4. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 05 февраля 2019 года № 14 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района» (в редакции от 29.12.2014 № 145, от 03.11.2017 № 103».

3.5. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 21 февраля 2019 года № 29 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района» (в редакции от 29.12.2014 № 145, от 03.11.2017 № 103, от 05.02.2019 № 14)».

3.6. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 18 июня 2019 года № 66 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района» (в редакции от 29.12.2014 № 145, от 03.11.2017 № 103, от 05.02.2019 № 14, от 21.02.2019 № 29)».

3.7. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 23 января 2020 года № 6 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района» (в редакции от 29.12.2014 № 145, от 03.11.2017 № 103, от 05.02.2019 № 14, от 21.02.2019 № 29, от 18.06.2019 № 66)».

3.8. постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 16 марта 2020 года № 39 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района от 20 октября 2008 года № 80 «О новых условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района»».

4. Общему отделу администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района (Хрипко) разместить настоящее постановление на официальном сайте Красногвардейского сельского поселения Каневского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального обнародования.

Глава Красногвардейского сельского

поселения Каневского района Ю.В. Гринь

# Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Красногвардейского сельского

поселения Каневского района

#  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района**

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района (далее соответственно – учреждения, Отдел, Положения об оплате труда).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30 (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.01.2002 N 4 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 55, разделы: «Общие профессии полиграфического производства», «Формные процессы полиграфического производства», «Печатные процессы», «Брошюровочно-переплетные и отделочные процессы», «Шрифтовое производство» (далее – Постановление № 4);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 03.07.2002 N 47 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 46, Раздел «Швейное производство» (далее – Постановление № 47);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

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

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

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

от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (далее – Приказ № 305н);

от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

от 17 мая 2012года N 559н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее Приказ № 559);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре» (далее – Закон № 325-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684«Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» (далее – Постановление № 1135);

постановление администрации Красногвардейского сельского поселения Каневского района от 29 мая 2024 года № 47 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район» (далее – Постановление № 47);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в соответствии с законодательством Российский Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.8. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово–хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

**2. Основные условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 47, Постановлением № 4, Приказом № 248н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| КвалификационныйУровень | Квалификационныйразряд | Размероклада,рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1 квалификационный разряд | 8121 |
| 2 квалификационный разряд | 8365 |
| 3 квалификационный разряд | 8616 |
| 2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) |  | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 квалификационный разряд | 8875 |
| 5 квалификационный разряд | 9142 |
| 2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 квалификационный разряд | 9417 |
| 7 квалификационный разряд | 9700 |
| 3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 квалификационный разряд | 9991 |
| 4 квалификационный уровень |  | 10291 |

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 559, Приказом № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Размер оклада,рублей |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8365 |
| 2 квалификационный уровень | 8449 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8616 |
| 1 | 2 |
| 2 квалификационный уровень | 8703 |
| 3 квалификационный уровень | 8961 |
| 4 квалификационный уровень | 9047 |
| 5 квалификационный уровень | 9133 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8875 |
| 2 квалификационный уровень | 8964 |
| 3 квалификационный уровень | 9053 |
| 4 квалификационный уровень | 9142 |
| 5 квалификационный уровень | 9230 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 9230 |
| 2 квалификационный уровень | 9507 |
| 3 квалификационный уровень | 9793 |

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н, Приказом № 251н, Приказом № 570 н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Квалификационныйразряд | Размероклада,рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусстваи кинематографии первого уровня» |
|  |  | 8121 |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусстваи кинематографии второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 квалификационный разряд  | 8 365 |
|  | 3 квалификационный разряд  | 8 616 |
|  | 4 квалификационный разряд  | 8 875 |
|  | 5 квалификационный разряд  | 9 142 |
|  | 6 квалификационный разряд  | 9 417 |
|  | 7 квалификационный разряд  | 9 700 |
|  | 8 квалификационный разряд  | 9 991 |
| 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд  | 10 291 |
|  | 7 квалификационный разряд  | 10 600 |
|  | 8 квалификационный разряд  | 10 918 |
| 3 квалификационный уровень | 8 квалификационный разряд  | 11 246 |
| 4 квалификационный уровень- профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |  | 11 584 |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистоввспомогательного состава» |
|  |  | 9258 |
| ПКГ «Должности работников культуры,искусства и кинематографии среднего звена» |
|  |  | 12 591 |
| ПКГ «Должности работников культуры,искусства и кинематографии ведущего звена» |
|  |  | 14 480 |
| ПКГ «Должности руководящего составаучреждений культуры, искусства и кинематографии» |
|  |  | 16 508 |

2.3.4. По общеотраслевым должностям научных работников и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 305н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Размер оклада,рублей |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | 12984 |
| 2квалификационный уровень | 14283 |
| 3 квалификационный уровень | 14932 |
| 4 квалификационный уровень | 15581 |
| 5 квалификационный уровень | 16230 |

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

**3. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

 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.

Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

работникам культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц;

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), учебной нагрузке (преподавательской работе) не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждений культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может, определяется на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу, педагогической нагрузке), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

20 % - при наличии высшей квалификационной категории;

15 % - при наличии первой квалификационной категории;

работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

20 % – при наличии квалификационной категории «Ведущий»

15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

10 % - при наличии первой квалификационной категории;

5 % - при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается:

работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

25 % – при наличии должностной категории «Главный»;

20 % – при наличии должностной категории «Ведущий (старший)»;

15 % – при наличии высшей должностной категории;

10 % – при наличии первой должностной категории;

 5 % – при наличии второй должностной категории;

 3 % – при наличии третьей должностной категории:

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премиальные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение 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;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.7. Кратность устанавливается приказом отдела с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению отдела, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.10. Отдел может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению отдела может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются отделом.

5.11. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются отделом.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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 руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

6.7. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров оплаты труда учреждений отдел вправе принять решения об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности (типовые штаты).

6.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с заместителем главы муниципального образования Красногвардейское сельское поселение Каневского района .

Начальник отдела учета и отчетности

администрации Красногвардейского

сельского поселения Каневского района Л.В. Грибенюк