

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

 **САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 31 мая 2017 года №200

с. Питерка

Об утверждении Положения по оплате труда муниципального казенного учреждения «Административно-хозяйственный отдел учреждений культуры» Питерского муниципального района Саратовской области

В соответствии с постановлением администрации Питерского муниципального района Саратовской области от 1 сентября 2011 года №280 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладов по профессиям рабочих бюджетных учреждений Питерского муниципального района и утверждения положения о порядке и условиях применения стимулирующих надбавок, компенсационных доплат и премий» (с изменениями от 10 сентября 2012 года №387, от 30 октября 2012 года №479, от 01 ноября 2013 года №500, от 27 октября 2014 года №531), руководствуясь Уставом Питерского муниципального района Саратовской области, администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Административно-хозяйственный отдел учреждений культуры» Питерского муниципального района Саратовской области согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования на официальном сайте администрации Питерского муниципального района и распространяется на правоотношения, возникшие с 19 мая 2017 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности начальника управления культуры и кино администрации Питерского муниципального района Тиханову Т.В.

Глава муниципального района С.И. Егоров

Приложение к постановлению администрации муниципального района от 31 мая 2017 года №200

**ПОЛОЖЕНИЕ**

по оплате труда работников муниципального казенного учреждения

 «Административно-хозяйственный отдел учреждений культуры» Питерского муниципального района Саратовской области

**Раздел 1. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения Питерского муниципального района Саратовской области (далее – Положение) применяется при определении заработной платы работников и руководителя муниципального казенного учреждения «Административно-хозяйственный отдел учреждений культуры» (далее – Учреждение) Питерского муниципального района Саратовской области.
	2. Положение устанавливает размеры должностных окладов (окладов) работников и руководителя Учреждения, а также наименование, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также размеры выплат компенсационного характера.
	3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)**

2.1. Должностные оклады работников Учреждения определяется с учетом результатов аттестации.

Аттестация осуществляется:

- по общеотраслевым должностям служащих – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

- по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, аттестуются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и других служащих Учреждения устанавливаются согласно приложения №1к настоящему положению.

2.3. Должностные оклады по профессиям рабочих Учреждения устанавливаются согласно приложения №2 к настоящему положению.

2.4. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих Учреждения постоянно занятых на важных и ответственных работах устанавливаются согласно приложения №3 к настоящему положению.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением №1.

Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности и квалификационных категорий.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией в соответствии с порядком проведения

2.5. Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской федерации.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работ, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда включают в себя:

3.2.1. Доплата рабочим, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и тяжелыми условиями труда.

3.2.2. Доплата рабочим, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и тяжелыми условиями труда устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада. Доплаты распространяются на:

рабочих (слесарь-ремонтник);

рабочих, работа которых связана с уборкой туалетов с применением дезинфицирующих средств.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная доплата снимается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зоны обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплаты работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов);

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки (оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) производится за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета выплат компенсационного характера.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам и руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы (кроме профессий – рабочий, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник);

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

4.1.1.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям автомобиля 2 класса - 10 процентов оклада,

- водителям автомобиля 1 класса - 25 процентов оклада.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.1.1.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- ежемесячная надбавка руководителю учреждения - в размере до 100 процентов должностного оклада;

- ежемесячная надбавка руководителям отделов, специалистам учреждения в размере до 50 процентов должностного оклада;

- ежемесячная надбавка работникам за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и специальный режим работы - в размере до 100 процентов должностного оклада.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Виды выплат, по которым данным Положением не указаны конкретные размеры в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничены.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- ежемесячная премия за качество выполняемых работ (устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы).

Ежемесячная премия за качество выполняемых работ руководителю учреждения не устанавливается.

4.1.3. Выплаты за стаж:

руководителю и специалистам учреждения (кроме профессий - рабочий, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник) устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по должности в зависимости от общего стажа работы по данной специальностив процентах к должностному окладу:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5% от должностного оклада;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада;

при выслуге свыше 15 лет – 20% от должностного оклада.

Назначение ежемесячной надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению стажа, дающего право на ежемесячную надбавку к должностному окладу за выслугу лет.

4.1.3. Премии по итогам работы.

С целью поощрения руководителя Учреждения и работников за общие результаты труда руководитель Учреждения и работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитывается:

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

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.1.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на определенный срок (но в пределах одного финансового года) приказом по учреждению.

Показатели и условия стимулирования работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы, определяются руководителем учреждения на основе Положений о премировании и стимулировании, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

4.1.5. Стимулирующие выплаты работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам (окладам), определяются исходя из должностного оклада (оклада) без учета других надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

4.1.6. Экономия выделенного учреждению фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за год, может направляться на премирование руководителя Учреждения и работников учреждения.

4.1.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных назначений на оплату труда работников учреждения

- специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю - по представлению руководителя;

- остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.1.8. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения и уровня средней заработной платы работников в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

4.1.9. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителя устанавливаются – администрацией Питерского муниципального района.

4.1.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в соответствии со сводной бюджетной росписью районного бюджета за счёт бюджетных ассигнований и в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств районного бюджета в установленном порядке.

4.1.11. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда и стимулировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором.

4.1.12. Перечень и размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе и за работу по совместительству, устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

4.1.13. Расходы на оплату труда работников Учреждения осуществляются только в пределах сметных назначений.

Приложение №1 к Положению об оплате труда

муниципального казенного учреждения

 «Административно-хозяйственный

отдел учреждений культуры» Питерского

муниципального района Саратовской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№**п/п* | *Наименование должности* | *Месячные должностные оклады (руб.)* |
| 1 | Директор  | 6513 |
| 2 | Начальник вспомогательного отдела (кадров, хозяйственного) учреждения - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет | 5871 |
| 2 | Специалисты |  |
| 2.1 | Ведущий:Инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт - высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет | 6193 |
| 2.2 | Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет | 5352 |
| 2.3 | Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет | 5106 |
| 2.4 | Без категории:юрисконсульт высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы, на должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет; специалист по кадрам - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;инженер всех специальностей и наименований – высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 4845 |
| 3 | Технические исполнители |  |
| 3.1 | Кассир - начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по специальности не менее 5лет | 4647 |
| 3.2 | Кассир - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы | 4445 |

Приложение №2 к Положению об оплате труда

муниципального казенного учреждения

 «Административно-хозяйственный

отдел учреждений культуры» Питерского

муниципального района Саратовской области

**Размеры окладов по профессиям рабочих муниципального казенного учреждения Питерского муниципального района**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Квалификационный разряд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Месячный оклад, руб. | 4273 | 4291 | 4346 | 4445 | 4647 | 4845 | 5106 | 5352 |

Приложение №3 к Положению об оплате труда

муниципального казенного учреждения

 «Административно-хозяйственный

отдел учреждений культуры» Питерского

муниципального района Саратовской области

**Размеры окладов по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих муниципального казенного учреждения Питерского муниципального района, постоянно занятых на важных и ответственных работах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Наименование профессии* | *Оклад**(в рублях)* |
| 1 | Водитель автомобиля[\*](#sub_2991) | 5872 |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5605 |
| 3 | Слесарь-ремонтник | 5605 |

Примечание:

\* оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; при работе на оперативных автомобилях.

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады могут устанавливаться:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

ВЕРНО: управляющий делами администрации

 муниципального района В.В. Кунавина