**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СРЕДНЕИКОРЕЦКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от «24» августа 2022 г. № 82

с.Средний Икорец

**Об утверждении Положения об оплате**

**труда работников муниципального**

**казенного учреждения культуры**

**«Среднеикорецкий сельский Дом культуры»**

Во исполнении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, а также в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям администрация Среднеикорецкого сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Среднеикорецкий сельский Дом культуры» Лискинского муниципального района Воронежской области.

2.Руководителю казенного учреждения культуры:

2.1. Внести изменения в локальные нормативные акты с учетом Положения об оплате труда работников казенного учреждения культуры, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу:

3.1. постановление от 01 декабря 2017 № 121 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Среднеикорецкого сельского поселения»

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2022 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о.главы Среднеикорецкого

сельского поселения С.И. Добрачева

Приложение

к постановлению администрации

Среднеикорецкого сельского поселения

Лискинского муниципального района

Воронежской области

от «24» августа 2022 г. № 82

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального учреждения культуры**

**МКУК «Среднеикорецкий сельский Дом культуры»**

**Лискинского муниципального района Воронежской области**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Среднеикорецкого сельского Дом культуры» Лискинского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации; [постановлением](consultantplus://offline/ref=CFEA9AE026AC571C8A88C54543677594E3E8B8AC99EC0FD3296F35057F4321274EC7F7E9E4E9F702F37331LBs0H) администрации Лискинского муниципального района Воронежской области от 26.10.2009 № 2609-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

1.7. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=A0BF9A87FAD4EDF7BF30576830B31FB1C38DAE94521B852B2F93AD44054A3713B1513D1AE6387Ff0qBH), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- [от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://docs.cntd.ru/document/902061002);  
- [от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058);  
- [от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие выплаты:

- выплата компенсационного характера;

- выплата стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размеры должностных окладов работников,  относящихся к сфере культуры и искусства |

|  |  |
| --- | --- |
| Должностной оклад | Сумма |
| Директор | 20755 |
| Художественный руководитель | 16835 |
| Зав. филиалом (Песковатский СК) | 17824 |
| Аккомпаниатор | 13756 |
| Руководитель кружка | 15800 |

**3. Порядок и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Руководителям и работникам осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работающим в сельской местности, установленные должностные оклады могут быть повышены на 25 процентов.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Выплата компенсационного характера производится за счет и в пределах лимитов бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда в соответствующем году.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

**4. Порядок и условия**

**установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается сроком не более одного года и по истечении, которого может быть сохранена или изменена. Размер надбавки – в пределах 100 процентов оклада.

4.4 Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам  в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).​

  Для прочих муниципальных учреждений культуры надбавка за выслугу лет в размере:

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

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

- при выслуге лет свыше 15 лет – 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения  культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.5. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.6. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- единовременное премирование.

4.6.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.6.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, главой Лискинского муниципального района, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.7. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.6.1. настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей складывается из базового оклада, и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

|  |  |
| --- | --- |
| Базовый оклад руководителя  учреждения культуры | 20755 рублей |

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=A0BF9A87FAD4EDF7BF30576830B31FB1C38CAA9C5C19D82127CAA14602456804B618311BE6387F08f0q6H) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера (в соответствии с пунктом 3 настоящего положения) и в целях заинтересованности в улучшении результатов труда следующие выплаты стимулирующего характера (в соответствии с пунктом 4 настоящего положения):

- за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения учредителем в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры (приложение №1), с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении, по решению учредителя, руководителю может быть оказана материальная помощь:

- при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.). Перечень юбилейных дат определяется локальным актом учреждения.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений культуры

**Положение**

**о премировании руководителей муниципальных**

**учреждений культуры**

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителей муниципальных учреждений культуры, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за высокое качество выполняемых работ;

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем учреждения.

**Порядок и условия выплаты премий**

1. Премирование руководителей муниципальных учреждений культуры **по итогам работы за месяц, квартал, год** производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии учредителя, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно учредителем.

1.2. Конкретные размеры премий **по итогам работы** за месяц, квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением учредителя.

2. Премирование руководителей учреждений культуры **за** **выполнение особо важных и сложных заданий** осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия **за качество выполняемых работ** выплачивается руководителям учреждений культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;

- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, главой администрации Лискинского муниципального района, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений культуры и искусства, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Руководителям учреждений культуры, имеющим дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителям учреждений культуры, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премии не выплачиваются.