АДМИНИСТРАЦИЯ

ТРЕСОРУКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «20» сентября 2022 г. №76

с. Тресоруково

**Об утверждении Положения «Об оплате**

**труда работников муниципального казенного**

**учреждения культуры «Тресоруковский сельский**

**Дом культуры»**

В соответствии со статьями 135-144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры» согласно приложению.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2022 г.

3. Настоящие постановление подлежит публикации на официальном сайте администрации Тресоруковского сельского поселения в сети «Интернет» и в газете «Тресоруковский муниципальный вестник» и вступает в силу с момента публикации.

4. С момента вступления в силу настоящего постановления признать утратившим силу постановление №73 от 23 июля 2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за

собой.

Глава Тресоруковского

сельского поселения Н.А.Минько

Приложение к постановлению

администрации Тресоруковского

сельского поселения

Лискинского муниципального района

Воронежской области

от «20» сентября 2022 г. №76

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ТРЕСОРУКОВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ» ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский 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;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и 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 учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих 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, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного 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 учреждения, 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. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих данного учреждения.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

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, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;

- персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности – 0,25.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.3. Размеры должностных окладов работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры» определяются в соответствии с таблицами:

Таблица 1

**Размеры должностных окладов работников культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Культорганизатор | 11948 |

Таблица 2

**Размеры должностных окладов должностей руководителей и специалистов**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Заведующий филиалом | 16100 |

**III. Порядок и условия**

**установления доплат за совмещение должностей, оплата за работу в выходные и праздничные дни.**

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

3.2. Размер доплаты за совмещение и срок , на который она устанавливается, при внешнем совместительстве определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема работ. Работникам учреждений культуры, работающим по внешнему совместительству, выплачивается стимулирующая надбавка - повышающий коэффициент за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % .

3.3 Специфика работы работников культуры предполагает работу в выходные и праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**IV. Порядок и условия**

**установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- 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. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада) в зависимости от их фактической загруженности, особого режима работы, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.4. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. 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.

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

4.7. 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.

4.7.1. 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.

4.7.2. 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.

4.8. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.7.1. 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.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и**

**его заместителя**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя складывается из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размер базового должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Директор МКУК «Тресоруковский СДК» | 19500 |
| Художественный руководитель | 14810 |

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Заработная плата заместителя руководителя состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя этого учреждения.

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. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

- за качество выполняемых работ.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения учредителем в размере до 100 процентов должностного оклада в зависимости от его фактической загруженности, особого режима работы, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Тресоруковского сельского Дома культуры среди населения.

Порядок и условия определения размеров выплат за выслугу лет устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего положения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о премировании руководителя муниципального учреждения культуры (приложение №2), с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с выполнением целевых индикаторов и показателей муниципальной программы «Развитие и сохранение культуры поселения» 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.

5.5. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

**VI. 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 муниципального

учреждения культуры «Тресоруковский СДК»

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«ТРЕСОРУКОВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»**

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителя муниципального казенного учреждения 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 руководителя муниципального казенного учреждения культуры по итогам работы за месяц, квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальной программы «Развитие и сохранение культуры поселения» по заключению комиссии учредителя, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры.

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 руководителя учреждения 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.

Руководителю учреждения культуры , проработавшему 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.

Руководителю учреждения культуры, имеющим дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителю учреждения культуры, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премии не выплачиваются.