**АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАПРУДСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 22 апреля 2021год № 15

с. Запрудское

О внесении изменений в постановление

администрации Запрудского сельского

поселения от 30.09.2013 года № 57

«Об утверждении Примерного Положения

по оплате труда работников муниципального

учреждения культуры Запрудского сельского поселения»

В соответствии с постановлением администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района Воронежской области от 30.09.2013 года № 57 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципального учреждения культуры Запрудского сельского поселения»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Положение «По оплате труда работников Муниципального учреждения культуры « Центр организации досуга, культуры ,спорта и библиотечного обслуживания», утвержденное постановлением администрации Запрудского сельского поселения от 30.09.2013 года № 57 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципального учреждения культуры Запрудского сельского поселения» (приложение) изложить в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации Запрудского

муниципального района И.В.Рубанов

УТВЕРЖДЕНО:

Постановлением администрации

Запрудского сельского поселения

от 22.04.2021г. № 15

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**ЗАПРУДСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «МУНИЦИПАЛЬНОГО КУЛЬУРНОГО КОМПЛЕКСА «ДАНКОВСКИЙ»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального учреждения культуры (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17.12.2009 года № 792 « Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области» в целях определения порядка оплаты труда, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области (далее - учреждения) за счёт средств бюджета администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района и иных источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17.12.2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области», настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

1.3. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем финансового органа и включает в себя наименование должностей, специальностей, профессий. ( Приложение №1)

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17. 12. 2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области» (Приложение №2)

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а так же по должности (профессии) занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1. **Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характер.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трёх размеров размера средней заработной платы работников основного персонала.

2.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение, перечень должностей которых определяется локальным нормативным актом, принимаемым учреждением.

2.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с порядком, утверждённым постановлением администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района Воронежской области.

2.5. Кратность размера должностного оклада руководителя учреждения, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения определяются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения и утверждаются правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

2.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется согласно разделу 5 настоящего Положения за выполнение качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения, утверждённых правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

2.7. Осуществление премиальных выплат руководителю учреждения оформляется правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

2.8. Размер среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения не может превышать троекратного размера среднемесячной оплаты труда работников учреждения.

1. **Размеры и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3. Доплата при расширении зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4. Доплата при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работай в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размер и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.9. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

3.10. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

- руководителю учреждения – правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами принимаемыми учреждением с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

1. **Размеры и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем данных выплат, утверждённым постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17. 12. 2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области».

При этом учреждения имеют право вводить новые виды выплат, направленные на стимулирование количества и качества затраченного труда в приделах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

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

4.3. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов относятся:

4.3.1. Стимулирующая надбавка за качество и эффективность выполняемых работ. Основанием для начисления доплаты являются:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;

- объявление благодарности приказом руководителя;

- превышение заданного уровня качества работы;

- снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы;

- участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработки авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение;

- применение в работе современных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации производственного процесса (по предъявлению документального подтверждения);

- создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде, получивших положительные оценки.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утверждённых критериев и показателей деятельности каждого работника и учреждения.

Критерии и показатели деятельности учреждения утверждаются руководителем в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Критерии и показатели деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений культуры и искусства утверждаются учредителем.

4.3.2. Стимулирующая надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ, которыми признаются:

- работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения;

- подведение итогов финансово-хозяйственной, производственной деятельности и представление бухгалтерской и статистической отчётности;

- работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;

- работы, связанные с внедрением новых технологий в производственный процесс и хозяйственную деятельность;

- работы по модернизации производственной базы учреждения;

- работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;

- работы, связанные с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в учреждениях культуры. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- директорам учреждений до 50% должностного оклада;

- художественным руководителям, балетмейстерам, хормейстерам – до 50% должностного оклада.

- работникам муниципального учреждения культуры – до 100% должностного оклада.

Ежемесячные выплаты за качество выполняемой работы:

- руководящим работникам – до 15% должностного оклада;

- работникам муниципального учреждения культуры – до 10% должностного оклада.

Основанием для начисления доплаты являются:

- участие во внедрении инновационных программ;

- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы);

- выполнение срочных, особо срочных работ;

- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;

- участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников;

- подготовка специалистов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;

- участие в подготовке учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде;

- подготовка к конкурсам профессионального мастерства;

- участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнёрами.

4.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждении культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

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

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

- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%;

- при выслуге лет от 20 до 25 лет – 25%;

- при выслуге лет свыше 25 лет – 30%

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

- время работы в учреждении культуры;

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

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышения 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.

4.3.5. Стимулирующая надбавка за звание (учёную степень) устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание (учёная степень) по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:

- 500 рублей за почётное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.3.6. Стимулирующая надбавка за звание коллектива («народный», для детского «образцовый») устанавливается художественному руководителю учреждения культуры и искусства в размере 500 рублей.

4.3.7. Стимулирующая надбавка водителям автомобилей за классность, безаварийную работу устанавливаются в следующих размерах:

-1 класс – 25% от должностного оклада (тарифной ставки);

- 2 класс – 10% от должностного оклада (тарифной ставки).

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- за качество выполненных работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие показатели работы.

4.4.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, по согласованию с отраслевым органом культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда работников:

4.4.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие показатели труда по итогам работы за соответствующий период.

4.4.3. При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение 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;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в выполнении важных мероприятий;

4.4.4. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Воронежской области, награждения знаками отличия Российской Федерации и Воронежской области;

- награждение Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры.

4.4.5. Премия за интенсивность и высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.4.6. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 4.4.2 – 4.4.5. настоящего Положения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии не ограничены.

4.4.7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы не допускается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.4.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителям учреждений – правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

4.4.11. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.4.12. При принятии решения о введении стимулирующих выплат в локальном нормативном акте и трудовых договорах необходимо учитывать, что указанные выплаты устанавливаются работникам на определённый период времени, но не более чем на один год.

1. **Порядок и условия премирования**

5.1. В целях стимулирования (поощрения) работников за выполненную работу в учреждении могут быть введены следующие премиальные выплаты:

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

- за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам учреждения устанавливаются с учётом выполнения качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

5.4. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

5.5. Порядок, размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения оформляется правовым актом администрации Запрудского сельского поселения Каширского муниципального района.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

**Формирование штатного расписания работников муниципального казенного учреждения культуры Запрудского сельского поселения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц** |
| **1.** | **Руководящие работники** | |
| 1.1. | Директор | 1,0 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

**Должностные оклады должностей работников муниципального казенного учреждения культуры Запрудского сельского поселения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Должностной оклад** |
| 1. | Директор | 11500 - 15000 |