|  |
| --- |
| Приложение к постановлениюГлавы Новомарьясовского сельсоветаот 01 августа 2019 г. № 29  |

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

КУК «НОВОМАРЬЯСОВСКИЙ СДК»

1. **Общие положения**

Положение об оплате труда работников КУК «Новомарьясовский СДК» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года N65-ЗРХ "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" (с последующими изменениями) (далее - Закон Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений"), Постановлением Правительства Республики Хакасии от 11 ноября 2010 года № 582 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением отраслевых систем оплаты труда. Настоящее Положение включает рекомендуемые:

- размеры базовых должностных окладов работников КУК «Новомарьясовский СДК» по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню работникам казенных учреждений за работу в сельской местности;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

- должностные оклады руководителей, заместителей руководителя казенных учреждений;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается руководителем казенного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

Руководитель казенного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Руководитель казенного учреждения несет ответственность за своевременную в полном объеме, и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников казенного учреждения культуры**

Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника казенного учреждения понимается ставка заработной платы работника казенного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника культуры, образования, рабочего или должности служащего, входящего всоответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу поквалификационному уровню работникам государственных учреждений за работу в сельской местности;

- повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу поквалификационному уровню молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в государственные учреждения, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Оплата труда работников казенного учреждения культуры, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должности работников культуры, руководителей, специалистов, служащих и рабочих казенного учреждения подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок;

- профессиональные квалификационные группыдолжностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих.

Размер должностного оклада определяется по формуле:

ДО = ДОкв.ур. х Кп.с.м.,где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур. – должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп.с.м. - повышающий коэффициент за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимого для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

ДОкв.ур. = ДОб х К,где:

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К – повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

2.1.1. Должности работников культуры, искусства и

кинематографии среднего звена

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент |
| **Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5193,0** |
| Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репититор по технике речи; суфлер; артист оркестра, обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпониатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.  | - без профессионального образования (в сфере культуры и искусства); | 1,10 |
| - без профессионального образования (в сфере культуры и искусства), но при условии успешной аттестации. | 1,34 |
| - средне профессиональное специональное образование (в сфере культуры и искусства); | 1,58 |
| - средне профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства, но при условии упешной аттестации; | 1,82 |
| -высшее профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства) | 2,07 |

2.1.2. Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент |
| **Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957,0** |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектор библиотеки;заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других анологичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии. Коллектива амодеятельного искусства, клуба по интересам. | - без профессионального образования (в сфере культуры и искусства); | 1,00 |
| - без профессионального образования (в сфере культуры и искуства), но при условии упешной аттестации; | 1,27 |
| -средне профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства); | 1,56 |
| -средне профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства) , но при условии успешной аттестации; | 1,83 |
| -высшее профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства); | 2,07 |

2.1.3. Должности работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент |
| **Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8384,0** |
| Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой (цехом); заведующий (начальник) других подразделений; главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель клубного учреждения, парка, культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, Центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; главный инженер; ученый секретарь библиотеки; ученый секретарь музея; директор других художественных коллективов; заведующий филиалом. | -без профессионального образования (в сфере культуры и искусства) | 1,00 |
| -без профессионального образования (в сфере культуры и искуства), но при условии успешной аттестации | 1,18 |
| -без профессионального образования (в сфере культуры и мскусства), но при условии получения профессиональной переподготовки | 1,27 |
| -средне профессиональное специальное образование (в сфере культуры и исскуства) | 1,35 |
| -средне профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства), но при условии успешной аттестации; | 1,54 |
| -высшее профессиональное специальное образование (в сфере культуры и искусства) | 1,72 |

2.1.4. Общеотраслевые должности служащих первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4515, 0 |
| Делопроизводитель | 1,23 |

**3. Виды, размеры и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

В соответствии с Законом Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" к выплатам компенсационного характера относятся:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
* выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22:00 ч. до 06:00 ч.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам казенного учреждения культуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам казенного учреждения культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

В соответствии с Законом Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" к выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокиерезультаты работы устанавливаются работникам учреждения культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя казенного учреждения, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена.

Работникам учреждения рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения; за развитие материально-технической базы учреждения; за высокое исполнительское мастерство и другие.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Основными условиями премирования являются:

- перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

- выполнение особо важных и срочных работ; обеспечение эффективности проводимых мероприятий; инициативность и творческий подход в работе;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- удовлетворенность населения предоставленными услугами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия ихосуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуетсяустанавливать в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределахбюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 20% средств на оплату труда, формируемых за счет средств местного бюджета.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения.

1. **Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя казенного учреждения культуры**

 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

 Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, порядок исчисления средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Главы муниципального образования. Должностные оклады заместителей руководителя учрежденияустанавливаются приказом руководителя учреждения на 10% нижедолжностного оклада руководителя этого учреждения. К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу руководителю учреждения, заместителю руководителя за работу в сельской местности.

Доплаты за почетные звания руководителю учреждения, заместителю руководителя производятся в соответствии с требованиями раздела 5настоящего Положения.

**5.1. Установление выплат стимулирующего характера**

Руководителю учреждения, заместителю руководителя рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

Руководителю казенного учреждения культуры рекомендуется устанавливать доплату к окладу (должностному окладу) до 5% от средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются приказом руководителя казенного учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера определяется к окладу (должностному окладу) в абсолютном значении.

При наличии у руководителя учреждения культуры дисциплинарного взыскания премирование руководителя учреждениякультуры непроизводится.

Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1. **Основные подходы к формированию фонда оплаты труда**

**казенного учреждения культуры**

Фонд оплаты труда казенного учреждения культуры формируется на календарный год за счет средств местного бюджета. Штатное расписание казенного учреждения культуры утверждается руководителем казенного учреждения культуры в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения и согласовывается с Главой муниципального образования.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых казенным учреждением культуры услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников казенных учреждений культуры изменяется в зависимости от уровня инфляции (потребительских цен), изменения функций учреждения и объема выполняемых работ при наличии соответствующих нормативных правовых актов Республики Хакасия.

Объем средств, направляемых на оплату труда работников казенных учреждений культуры, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания казенного учреждения культуры, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников казенного учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

