

**АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРОМЫШАСТОВСКОГО**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИНСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 16 января 2023 года № 14

станица Старомышастовская

**Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр»**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131- ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, на основании Устава Старомышастовского сельского поселения Динского района:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр».

2. Начальнику общего отдела администрации Старомышастовского сельского поселения Динского района (Велигоцкая)опубликовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте администрации Старомышастовского сельского поселения Динского района.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава Старомышастовского

сельского поселения М.В. Захаров

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации Старомышастовского сельского поселения Динского района от 16 января 2023 года № 14

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр»

Проект подготовлен и внесен:

Начальник общего отдела А.А. Велигоцкая

Согласовано:

Директор МБУК

Старомышастовский КДЦ М.Г. Христофорова

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр» (МБУК Старомышастовский КДЦ)**

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр» (МБУК Старомышастовский КДЦ)**

**ст. Старомышастовская**

**2023 год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Глава Старомышастовского  сельского поселения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Захаров  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 год |  | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБУК  Старомышастовский КДЦ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Г. Христофорова  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 год |

**Положение**

**об оплате труда и материальном стимулировании работников** **муниципального бюджетного учреждения культуры** **муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр» (МБУК Старомышастовский КДЦ)**

1**. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район «Культурно-досуговый центр» (МБУК Старомышастовский КДЦ) (далее – Положение) устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК Старомышастовский КДЦ.

Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения и для повышения результативности оказания муниципальных услуг.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов);

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия премирования работников;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

порядок и условия труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда включают в себя:

-определение должностного оклада работника учреждения (далее – работника);

-выплаты стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент,

стимулирующие надбавки к окладу;

-выплаты компенсационного характера:

за выслугу лет,

работа в сельской местности;

-выплата премий;

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной 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.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) согласно приложению №1.

2.2. Размеры окладов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах, утвержденных объемов ассигнований местного бюджета на оплату труда, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем работникам, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

3.3. Положением может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

**персональный повышающий коэффициент к окладу;**

**стимулирующая надбавка к окладу.**

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Стимулирующая надбавка осуществляется по решению директора, с учетом эффективности деятельности для определения размеров стимулирующих выплат для работников культуры, технического и обслуживающего персонала в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Предельные размеры стимулирующей надбавки – персональный повышающий коэффициент 45%.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

3.5. **Стимулирующая надбавка к окладу** устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу принимается руководителем учреждения ежемесячно в процентном отношении к окладу.

Размеры надбавки составляют до **300%** к окладу.

- за активное внедрение в работу новых информационных и инновационных технологий – одно внедрение – 20%,

-за участие в значимых районных и областных культурно-массовых мероприятиях – одно участие – 30%,

-за победу в областных и районных конкурсах, фестивалях – 50%.

3.6. **Надбавки производятся за качество выполненных работ работникам**, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10% от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15% от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20% от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

25% от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

4**. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2) за работу в сельской местности.

3)за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

5) за сверхурочную работу;

6) за работу в ночное время.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Динской район.

4.2. **Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=81057BC88958A9140526EA109BC4B305C015597D397E8BFC575EEEDC10D15217E82D6C79EBC55DF2K01AF) Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер выплат - 4 процента от оклада.

Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

4.3. Выплата **за работу в сельской местности** устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25% от оклада.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. **Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты составляет до 50% от должностного оклада в пределах ассигнований на оплату труда.

4.5. Все выплаты устанавливаются работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.2. Минимальные размеры окладов устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

5.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

**Персональный повышающий коэффициент** к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплаты стимулирующего характера рабочему учреждения производятся на основании решения руководителя по оценке деятельности учреждения за отчетный период в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Максимальные размеры стимулирующей надбавки - **Персональный повышающий коэффициент к окладу 45 %.**

**6. Порядок и условия премирования работников**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премий:

**премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);**

**премия в связи с профессиональным праздником.**

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Производится на основании приказа директора учреждения.

6.2. **Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)**выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- выполнение объема муниципального задания (плановых показателей);

- успешное и добросовестное исполнение 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;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. **Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.**

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

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

7**. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, согласованным с главой Старомышастовского сельского поселения и в части установления предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, составляет 1: 8.

7.3. При увеличении (индексации) окладов работников, относимых к основному персоналу учреждения, размеры должностных окладов руководителя подлежат увеличению (индексации) в соответствующих размерах, при этом должностной оклад руководителя учреждения, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

7.5. Выплаты стимулирующего характера – **персональный повышающий коэффициент** - руководителю учреждения производятся на основании решения комиссии по оценке деятельности учреждения за отчетный период в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями деятельности руководителя. Максимальные размеры стимулирующей надбавки - **Персональный повышающий коэффициент к окладу 45 %.**

7.6. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

7.7. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры премирования руководителя, порядок выплат устанавливаются главой Старомышастовского сельского поселения в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Старомышастовского сельского поселения Динской район.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды стимулирующего и компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

8.2. Годовой фонд оплаты труда формируется из расчета:

1) 12 месячных фондов оплаты труда

2) фонда выплат материальной помощи не более 20 % от месячного фонда оплаты труда.

3) оплата труда на время отпуска уборщиков служебных и производственных помещений и территории.

Месячный фонд оплаты труда определяется из следующих выплат: должностной оклад работников, стимулирующая выплата - персональный повышающий коэффициент, стимулирующая надбавка за выслугу лет, компенсационная выплата за работу в сельской местности. Все остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также премирование руководителя и работников осуществляются только из экономии средств, выделенных на оплату труда.

8.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при наличии средств годового фонда выплат материальной помощи согласно Положения о порядке выплат материальной помощи работникам МБУК «БО Старомышастовского сельского поселения» Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает глава Старомышастовского сельского поселения.

8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=653963C78A565548A3BD081A7EAC77F7DDB8C6007C6256A758679DB9D51973J) Российской Федерации и иными федеральными законами.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУК Старомышастовский КДЦ |

Размеры

должностных окладов директора и работников муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования Старомышастовское сельское поселение, Динской район

«Культурно-досуговый центр» (МБУК Старомышастовский КДЦ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Количество штатных единиц | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | Директор | 1 | 11937,00 |
| 2 | Художественный руководитель | 1 | 11369,00 |
| 3 | Режиссер | 1 | 11369,00 |
| 4 | Балетмейстер | 1 | 11369,00 |
| 5 | Звукорежиссер | 0,5 | 5685,00 |
| 6 | Культорганизатор | 1 | 9475,00 |
| 7 | Хормейстер | 1 | 11369,00 |
| 8 | Дирижер | 1 | 11369,00 |
| 9 | Аккомпаниатор | 0,5 | 4738,00 |
| 10 | Заведующий молодежным сектором | 1 | 11369,00 |
| 11 | Уборщик служебных помещений | 1 | 4467,00 |

Директор МБУК

Старомышастовский КДЦ М.Г. Христофорова