МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ УСТЬ-ТЫМСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ТЫМСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.07.2022 г. **№ 17**

с. Усть-Тым

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление Администрации Усть-Тымского сельского поселения от 30.04.2019г. № 14 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры « Усть-Тымский досуговый центр» |

В целях приведения нормативного правового акта в соответствии с действующим законодательством.

**Администрация Усть-Тымского сельского поселения постановляет:**

1. Внести изменения в постановление Администрации Усть-Тымского сельского поселения от 30.04.2019г. № 14 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры «Усть-Тымский досуговый центр», изложив Положение в новой редакции согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 года.

Глава Усть-Тымского сельского поселения А.А.Сысолин

Исполнитель

А.С.Беляева

8(38253)39-1-35

Утверждено

Постановлением Главы Администрации

Усть-Тымского сельского поселения

От 25.07.2022г. № 17

Приложение № 1

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Усть-Тымский досуговый центр»**

1. **Общие положения**

1**.**1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Усть-Тымский досуговый центр», устанавливая:

размеры должностных окладов;

наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Работникам, выполняющим трудовую функцию по должностям работников культуры,  
а также по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и  
общеотраслевым профессиям рабочих в учреждениях культуры, устанавливаются  
выплаты компенсационного и стимулирующего характера, при наличии соответствующих оснований.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете учреждения культуры на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата, причитающаяся работникам, выплачивается им в полном размере и в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

**2. Должностные оклады**

2.1. Работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада /рублей/ |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 13 939 – 14 862 |

2.2. Должностные оклады работников культуры и искусства, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| Художественный руководитель (клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, центра культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций | 13 939 – 14 862 |

2.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер должностного оклада (в рублях) |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 7 079 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 9 296 – 10 212 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 9 802 – 11 711 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого разряда» | 11 983 – 12 798 |

2.4. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер оклада (в рублях) |
| 1 | 1 разряд | 6 535 – 6 752 |
| 2 | 2 разряд | 6 752 – 6 968 |
| 3 | 3 разряд | 6 968 – 7 192 |
| 4 | 4 разряд | 9 396 – 9 610 |
| 5 | 5 разряд | 9 610 – 9 858 |
| 6 | 6 разряд | 9 858 – 10 078 |
| 7 | 7 разряд | 10 078 – 10 349 |
| 8 | 8 разряд | 10 349 – 10 620 |

2.5. Должностные оклады внутри ПКГ определяются на основании квалификационных требований (характеристик) по должностям работников (приложение № 2).

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2. доплата за совмещение профессий (должностей);
3. доплата за расширение зон обслуживания;
4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной   
   трудовым договором;
5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. повышенная оплата сверхурочной работы;
7. доплата за работу в ночное время;

8) районный коэффициент;

9) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;

10) иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителем учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | Размер доплаты, % от оклада |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) | 4 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) | 4,2 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) | 4,4 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) | 4,7 |
| Класс 4 (опасные условия труда) | 5 |

3.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер, выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время, не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров необходимо предусматривать в них указанную доплату в размере 20 % оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

3.4. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1настоящего Положения, работникам учреждений устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей в месяц. Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в приложении №1 к настоящему Положению

3.5. Размеры компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.4 настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных в пункте 3.4 настоящего Положения.

3.6. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.4 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.7. Компенсационные выплаты, указанные в главе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1.Работникам учреждений культуры устанавливаются надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» при наличии указанных в этом Законе оснований.

4.2.В целях поощрения работникам учреждений могут быть установлены следующие премии:

премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за достижение показателей эффективности.

**5. Порядок иусловия выплат стимулирующего характера (премий) за достижение показателей эффективности работником**

5.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) за достижение показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника (эффективный контракт) за отчетный период;

пояснительной записки к отчётным данным (в случае отклонений от нормативных показателей)

5.2. Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя (при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами).

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) показателей по сравнению с плановыми.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

5.3. Расчет количества начисленных баллов для оценки выполнения показателей эффективности деятельностиработника производитсяза каждый период премирования.

5.4. При премировании работника следует учитывать:

* объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
* прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
* адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
* своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.5. Премирование работников учреждения культуры производится при условии:

выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период;

отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций,непосредственно подчиненных и подразделений).

5.6. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию). На основании рекомендаций коллегиального органа руководитель учреждения издает приказ о выплате премии работникам.

5.7. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах (согласно «эффективному контракту»).

5.8. При выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма баллов, и размер премии составляет 100% средств, предусмотренных на эти цели в отчетном периоде.

5.9. При начислении работнику более низкой суммы баллов размер премии снижается в той же пропорции.

5.10. Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

5.11. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

5.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

**6. Материальная помощь**

6.1**.** Материальная помощь оказывается работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью работника в размере 5 000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников в размере 3 000 рублей;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности в размере 2 000 рублей;

- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет, далее - по решению руководителя) в размере 2 000 рублей.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

**Приложение № 1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников МКУК «Усть-Тымский досуговый центр», по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности**

**Учреждения культуры и искусства**

**I. РУКОВОДИТЕЛИ**

1. Директор
2. Художественный руководитель

**II. СПЕЦИАЛИСТЫ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ**

1. Режиссёр

**Приложение № 2**

**ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТКРИСТИКА**

**(ТРЕБОВАНИЯ)**

**ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МКУК «УСТЬ-ТЫМСКИЙ ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размер должностного оклада | Сумма надбавки за работу в Учреждениях расположенных в сельской местности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** |  | **13 939 -14 862** |  |
| Режиссер-постановщик | Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в коллективах, в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый»  Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый»  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый»  Высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю  не менее 3 лет | 14 862  14 555  14 246  13 939 | 1 580  1 496  1 356  1 216 |
| Режиссер массовых представлений и праздников | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю  не менее 5 лет  Среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет  Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или  общее (полное) среднее образование, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 14 862  14 555  14 246  13 939 | 1 580  1 496  1 356  1 216 |
| **Должностные оклады работников, должности которых не включены в ПКГ** |  | **13 939 -14 862** |  |
| Художественный руководитель | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 1 группу оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, имеющих 1 группу оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 2 группу оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях культуры, имеющих 2 группу оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 3 группу по оплате труда руководителей  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет в учреждениях, имеющих 3 группу по оплате труда руководителей  Среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 4 группу по оплате труда руководителей  Среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 5 лет  Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее  (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 14 862  14 744  14 632  14 515  14 399  14 284  14 168  14 054  13 939 | 1 580  1 552  1 524  1 468  1 420  1 384  1 285  1 244  1 216 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** |  | **11 983 -12 798** |  |
| Руководитель (директор, заведующий) структурного подразделения (филиала) | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет вучреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда руководителей  Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы не менее 3 лет в учреждениях, не отнесенным к группам оплаты труда руководителей | 12 798  12 392  11 983 | 1 104  1 020  964 |
| **Должности руководителей, заместителей руководителей** |  | **13 937-17 238** |  |
| Руководитель муниципального учреждения культуры | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных ко 2 группе оплаты труда руководителей  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование  и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда руководителей  Среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда руководителей  Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж не менее 3 лет в учреждениях, отнесенных к 5 группе оплаты труда руководителей | 17 341  16 414  15 823  14 710  13 937 | 1 580  1 495  1 442  1 340  1 270 |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |  | **6 535 –10 620** |  |
| Истопник |  | 6 752 |  |
| Уборщик служебных помещений |  | 6 752 |  |