**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«НОВОЮГИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»**

**КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОЮГИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**29.04.2019 № 15**

**с. Новоюгино**

|  |  |
| --- | --- |
| «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно - досуговый центр Новоюгинского сельского поселения» |  |
| В соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Трудовым кодексом РФ и в целях формирования мотивации и повышения качества и результативности труда **ПОСТАНОВЛЯЮ:** 1. Утвердить Положение о системе оплаты труд работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно - досуговый центр Новоюгинского сельского поселения» согласно приложению к настоящему Постановлению.

 2.Признать утратившими силу: -постановление Администрации Новоюгинского сельского поселения от 25.02.2019 №8«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно - досуговый центр Новоюгинского сельского поселения»3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 мая 2019 года, но не ранее дня официального опубликования (обнародования).Глава Новоюгинского сельского поселения Н.В. Захаров |
|  |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

Новоюгинского сельского поселения

от 29.04.2019 №15

Приложение

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно**- **досуговый центр Новоюгинского сельского поселения»**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работниковМуниципального казенного учреждения культуры «Культурно - досуговый центр Новоюгинского сельского поселения», 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 иобщеотраслевым профессиям рабочих в учреждениях культуры, устанавливаютсявыплаты 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 бюджета муниципального образования «Новоюгинское сельское поселение» 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 ив сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правиламивнутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

**2. Должностные оклады**

2.1.Работникам, занимающим должности,относящиеся к профессиональнымквалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры, искусства икинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социальногоразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г.№ 570 «Об утверждениипрофессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующихразмерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада /рублей/ |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 8 498 - 9 279 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», | 8 658 – 11 381 |
| в том числе Библиотекарь | 8 658 – 9031 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 11 137 – 11 874 |

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 | 11 137 – 11 874 |

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 (рублей) |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5 656 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  7 428 – 8 159 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 7 831 – 9 357 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого разряда» | 9 574 – 10 225 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер оклада (рублей) |
| 1 | 1 разряд | 5 221 – 5 395 |
| 2 | 2разряд | 5 395 – 5 568 |
| 3 | 3 разряд | 5 568 – 5 746 |
| 4 | 4 разряд | 7 507 – 7 678 |
| 5 | 5 разряд | 7 678 – 7 876 |
| 6 | 6 разряд | 7 876 – 8 052 |
| 7 | 7 разряд | 8 052 – 8 268 |
| 8 | 8 разряд | 8 268 – 8 485 |

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

**3. Компенсационные выплаты**

3.1.Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иныминормативными 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 временноотсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовымдоговором;
5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. повышенная оплата сверхурочной работы;
7. доплата за работу в ночное время;
8. выплаты по районному коэффициенту;
9. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном кКрайнему Северу.
10. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственною тайну;
11. иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативнымиправовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятымна работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителем учреждений при разработке проектов локальныхнормативных 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 г. «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, выплачиваемойработнику доплаты за работу в ночное время, не должен быть установлен в ином размере,руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актовучреждений, коллективных договоров,а также трудовых договоров необходимопредусматривать 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 3.1. настоящего Положения, работникам учреждений устанавливаются компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей.Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливаетсякомпенсационная 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 главе3 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, заисключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентнойнадбавки 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, предусмотренныеЗаконом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» при наличииуказанных в данном Законе оснований.

4.2.В целях поощрения работникам учреждений могут быть установлены следующиепремии:

премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за достижения показателей эффективности.

**5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премии) за достижения 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) показателейпо 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 деятельности работника производится за 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

к Положению о системе оплаты труда работниковМКУК «КДЦ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников культуры Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно**- **досуговый центр Новоюгинского сельского поселения», по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении**

 **(структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности**

**Учреждения культуры и искусства**

**I. РУКОВОДИТЕЛИ**

1. Директор (заведующий) и его заместитель
2. Художественный руководитель

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работниковМКУК «КДЦ»

ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКА(ТРЕБОВАНИЯ)

ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО - ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР НОВОЮГИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должностные оклады работников, должности которых не включены в ПКГ |  | 11137-11874 |  |
| 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 руководителейВысшее 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 руководителейВысшее 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 руководителейВысшее 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 руководителейВысшее 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 руководителейВысшее 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 руководителейСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 4 группу по оплате труда руководителейСреднее 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 летСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 118741178011690115971150411412113201122911137 | 158015521524146814201384128512441216 |
| Должности руководителей, заместителей руководителей  |  | 11 135-13855 |  |
| Руководитель муниципального учреждения культуры | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда руководителейВысшее 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 руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образованиеи стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда руководителейСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда руководителейСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж не менее 3 лет в учреждениях, не отнесенных к группе оплаты труда руководителей | 13 85513 11412 64211 75311 135 | 158014951 4421 3401 270 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  | 5221-8485 |  |
| Уборщик служебных помещений |  | 5395 |  |