

**ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
БЫКОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
КРАСНОСЕЛЬЦЕВСКАЯ СЕЛЬСКАЯ ДУМА**

РЕШЕНИЕ

от 23 декабря 2020 г.

№21/83

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Красносельский сельский Дом Культуры Красносельцевского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области на 2021 год

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области» (в ред. Законов Волгоградской области от 10.12.2009 N 1969-ОД, от 18.07.2011 N 2212-ОД, от 27.02.2012 N 10-ОД, от 08.10.2012 N 97-ОД, от 04.07.2014г. № 117-ОД, от 04.12.2014г. № 164-ОД, от 10.11.2015г. №191-ОД,от 16.01.2018г. №3-ОД), Уставом Красносельцевского сельского поселения, в целях упорядочения оплаты труда работников МКУК Красносельский сельский Дом культуры, Красносельцевская сельская Дума

РЕШИЛА:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Красносельский сельский Дом Культуры Красносельцевского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области на 2021 год (приложение 1).
2. Настоящее Положение вводится в действие с 01 января 2021 года.
3. Признать утратившим силу решение Красносельцевской сельской Думы от 26.12.2019 г. № 9/29 « Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры Красносельский сельский Дом Культуры Быковского муниципального района Волгоградской области, относимых к основному персоналу на 2021 год».
4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию Думы Красносельцевского сельского поселения по бюджету, налоговой и экономической политике (Телитченко С.В.)

Глава Красносельцевского
сельского поселения:

В.Г. Королев

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
культуры Красносельский сельский Дом культуры Красносельцевского
сельского поселения Быковского муниципального района
Волгоградской области

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры Красносельцевского сельского поселения (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с законодательством, нормативно-правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области, Быковского муниципального района регулирующим вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры (далее именуется – учреждение), и включает в себя :

Общие положения;

Основные условия оплаты труда работников учреждения;

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

Условия оплаты труда руководителя учреждения;

Другие вопросы оплаты труда.

1.3.Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (ставок, должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, иными нормативными правовыми актами , содержащими нормы трудового права , и настоящим Положением.

1.5. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в размере 25 процентов.

Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Быковского муниципального района.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего порядка;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы и в зависимости от присвоенных работникам квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

2.4. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений) относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей),

увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовки работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2) выплата за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в подпунктах 1, 2 настоящего подпункта не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

3) Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений культуры в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет—10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 5 до 10 лет—20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 10 до 15 лет—30 процентов от оклада, (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 15 до 20 лет—40 процентов от оклада, (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы свыше 20 лет—50 процентов от оклада, (должностного оклада), ставки;

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы:

- свыше 5 лет – три календарных дня;
- свыше 10 лет—пять календарных дней ;
- свыше 15 лет—десять календарных дней;
- свыше 20 лет—четырнадцать дней;

4. Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности в учреждениях культуры и дополнительного образования детей.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5. премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки; премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

в) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Персональная повышающая надбавка выплачивается работникам учреждений с учетом квалификационной категории, профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы и иных критериев в порядке, определяемом локальным нормативным актом учреждения, но не более 100 процентов должностного оклада.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке по одному или нескольким основаниям:

- количество участников культурно-досуговых мероприятий;
- количество участников клубных формирований;
- число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением;
- количество детей до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях; - результативность участия в конкурсах, смотрах, фестивалях.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.7. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

5. Условия премирования работников учреждения культуры

5.1. Премирование работников учреждения производится в целях стимулирования деятельности по итогам работы с учетом личного вклада каждого работника в достижение целей и задач, стоящих перед учреждением.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за год.

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в процентном (25%) отношении к должностному окладу.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.3. Размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональным праздникам устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

5.4. При премировании по итогам работы за год учитываются показатели оценки эффективности работы работников учреждения:

- увеличение количества культурно-массовых мероприятий;
- увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, от общего числа детей;
- повышение уровня удовлетворенности граждан Красносельцевского сельского поселения качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения ежегодно по состоянию на 1 января устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

6.4. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в

соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется: при штатной численности менее 10 единиц – в кратности от 1 до 2.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по результатам деятельности учреждения на основании решения учредителя учреждения. Выплаты за стаж работы, за наличие ученой степени, почетного звания осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Премирование руководителя учреждения производится в целях стимулирования деятельности по итогам работы с учетом личного вклада руководителя в достижении целей и задач, стоящих перед учреждением.

7. Условия и порядок осуществления прочих выплат

7.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в размере одного должностного оклада в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами учреждения (при наличии экономии средств по статье «оплата труда»).