

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Ирклиевского сельского поселения
Выселковского района
от 29.09. 2023г. № 78

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казённого учреждения
Ирклиевского сельского поселения Выселковского района «Ирклиевский
культурно -досуговый центр Выселковского района»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников казённых учреждений культуры Ирклиевского сельского поселения разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа по профессии.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным исполнительным органом государственной власти Краснодарского края;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполный рабочий 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 отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников казённых учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	0,0
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	10750,0
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	12850,0
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	14300,0

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты устанавливаются по представлению директора учреждения и утверждаются главой сельского поселения.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3-5 настоящего раздела положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0

4.Повышающий коэффициент к окладу по учреждению применяется в учреждениях, расположенных в сельской местности (в части специалистов – в размере 0,25)

Перечень специалистов учреждений, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышающий коэффициент, утверждается департаментом культуры Краснодарского края.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1	Ведущий	0,20
2	Высшая категория	0,15
3	Первая категория	0,10
4	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Положением об оплате труда работников учреждений установлены следующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет (выплата рассчитывается согласно пункта 7 раздела 2 настоящего Положения);

надбавка за работу в сельской местности – 25% от должностного оклада;

количество клубных формирований (кружки, клубы по интересам) - 30% от должностного оклада;

выполнение плановых показателей, по количеству культурно-массовых мероприятий - 40% от должностного оклада;

своевременность предоставления отчетной документации - 20% от должностного оклада;

доплата за особые условия труда - 7 должностных окладов в год;

ежемесячное денежное поощрение – 5 должностных окладов в год;

доплата руководителю за расширенный объем работы - 8 должностных окладов в год.

Установление стимулирующей надбавки 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 работников:

к окладам работников учреждения - по предоставлению руководителя учреждения.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пункте 7 настоящего раздела Положения.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры в следующих размерах:

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

Сумма ежемесячного денежного поощрения может быть снижена по распоряжению руководителя учреждения, в случае ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей.

8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

9. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается департаментом культуры Краснодарского края.

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

3. Премирование руководителя по итогам работы (за месяц, квартал, год) производится с учетом результатов деятельности учреждения, характеризующих исполнения его должностных обязанностей, выполнения плановых показателей муниципального задания на основании распоряжения главы Ирклиевского сельского поселения в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются распорядителем средств местного бюджета

в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Ирклиевского сельского поселения, утвержденным исполнительным органом власти Ирклиевского сельского поселения, работникам осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат - 4 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждается приказом руководителя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

V.Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на работников Учреждения, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, устанавливается премия по результатам труда (максимальный размер в пределах фонда оплаты труда не ограничивается).

Показатели оценки результатов труда и порядок выплаты премии устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа или коллективным договором.

Премирование работников производится за фактическое отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премии по результатам труда может производиться ежемесячно, ежеквартально и по результатам работы за год.

Директор Учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право на разовое вознаграждение.

Премии работникам выплачиваются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на эти цели.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Главой Иркиевского сельского поселения Выселковского района.

2. Премия по итогам работы за период (за год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного года работник лишается права на получение премии по итогам работы за год.

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

VI. Установление социальных выплат

Работникам Учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда может выплачиваться единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия;
- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- в юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) в размере не более 0,8 должностных окладов;
- достижение пенсионного возраста;
- «Международный женский день», «День защитников Отечества», «День работника культуры», в размере не более 0,8 должностных окладов.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику дополнительной материальной помощи является его заявление на имя директора учреждения с приложением подтверждающих документов и ходатайства начальника отдела, а в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи. Выплата указанной материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения.

VII.Режим рабочего времени и время отдыха

Работникам учреждений культуры при необходимости, устанавливается ненормированный рабочий день, а также:

- нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности установлена сокращенная рабочая неделя 36 часов с оплатой за 40 часов;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней;
- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет:
 - руководящим работникам 10 календарных дней;
 - работникам культуры от 3 календарных дней.