Приложение

 к постановлению Администрации Красномыльского сельсовета

 от 13.01.2021 года № 02

 «Об утверждении новой редакции положения

 об отраслевой системе оплаты труда работников

 муниципального учреждения культуры

 «Красномыльского КДО»

**Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников**

**муниципального учреждения культуры «Красномыльское КДО»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Красномыльское КДО» (далее – положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Красномыльское КДО», и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

2. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры и руководителей (далее - работники) муниципального учреждения культуры «Красномыльское КДО» (Далее – учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области и Шадринского района.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения**

7. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Красномыльского сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом развития сети и переаттестации работников учреждения.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

ФОТ = ФОТб + Фс, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя и специалистов учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = До + Дк , где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

**Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения**

10. Размеры должностных окладов работников МУК устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ).

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад(рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 11 000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 12 000 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  | 15 000 |

11. Отнесение должностей к ПКГ осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

12. Размер должностного оклада по должностям: культорганизатор, аккомпаниатор, методист по досуговой деятельности, методист клубного учреждения, методист по музейной деятельности, методист по спорту, балетмейстер устанавливается в размере должностного оклада по должностям, относящимся по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена».

13. Размер должностного оклада по должностям: заведующий (директор) культурно-спортивно-досугового центра, культурно-досугового центра, сельского клуба, заведующий сельской библиотекой устанавливается в размере должностного оклада по должностям, относящимся по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена».

14. Размер должностного оклада по должности: директор КДО устанавливается в размере должностного оклада по должностям, относящимся по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений» («Руководители культурно-досуговых объединений»).

15. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, районный коэффициент и выплаты стимулирующего характера работников независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы основного персонала учреждения не учитываются.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления выплат (далее - расчетный период).

16. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы расчетного периода.

17. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

18. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников данной категории за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

 При исчислении численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения согласно табелю учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке в порядке внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

19. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности данной категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в отчетном месяце.

20. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 19 настоящего положения.

**Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

 ***1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат***

21. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- *повышающие коэффициенты, учитывающие уровень образования;*

- *повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет;*

- *премиальные выплаты по итогам работы.*

22. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

23. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

24. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

***2. Повышающие коэффициенты, учитывающие уровень образования работников***.

 Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования работников устанавливается по всем занимаемым должностям с целью стимулирования работников учреждения к повышению уровня профессионального образования.

26. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, приведены в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень образования** | **Коэффициент, учитывающий уровень образования** |
| **Высшее профессиональное образование (в сфере культуры)** | **0,5** |
| **Высшее образование (иное) и среднее профессиональное образование (в сфере культуры)** | **0,3** |

***3. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет.***

27. В стаж работы, дающий право на установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, включается время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в учреждении, в организациях культуры, искусства, кинематографии, научных и образовательных организациях, относящихся к сфере культуры.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 года до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

***5. Премиальные выплаты по итогам работы***

28. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за месяц, за выполнение особо важных заданий, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по решению руководителя учреждения, основанное на решении комиссии по установлению премиальных выплат.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом руководителя учреждения, согласованного с Главой администрации Красномыльского сельсовета.

29. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период в пределах премиального фонда, определяемого соответствующим документом.

При увольнении работника премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время в соответствии с настоящим положением.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) осуществляются на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом руководителя учреждения, согласованного с Главой администрации Красномыльского сельсовета.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед МУК. Размер премиальной выплаты определяется в процентах к премиальному фонду. Решение о выплате премии принимает директор муниципального учреждения культуры приказом.

**Раздел V. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

30. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

31. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

32. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или 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.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата 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 дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

35. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретные размеры доплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

36. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

**Раздел VI. Особенности оплаты труда работников учреждений**

37. Руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельской местности должностные оклады, указанные в пункте 10 настоящего Положения, увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

Глава Красномыльского сельсовета Г. А. Стародумова