**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«ТЫМСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»**

**КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТЫМСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | |
| 01.02.2023 |  | № 4 | |
| с. Тымск | |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **О внесении изменений в постановление Администрации Тымского сельского поселения от 29.04.2019 г. № 22 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Тымский досуговый центр»»** |  | |
| В целях приведения нормативного правового акта в соответствии с действующим законодательством  **ПОСТАНОВЛЯЮ:**  1. Внести изменения в Постановление Администрации Тымского сельского поселения от 29.04.2019 № 22 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Тымский досуговый центр» изложив Приложение № 1 в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.  2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.  Глава Администрации  Тымского сельского поселения К.Ф. Важенин | |

Утверждено

постановлением Администрации

Тымского сельского поселения

от 01.02.2023 № 4

Приложение 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

**Муниципального казенного учреждения культуры «Тымский досуговый центр»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «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 бюджета муниципального образования «Тымское 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 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 работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 11 306–12 346 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 11 519 – 15 141 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 14 817 – 15 798 |

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 | 14 817 – 15 798 |

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» | 7 525 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 9 882 – 10 855 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 10 420–12 449 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого разряда» | 12 738 – 13 604 |

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 | 6 947 – 7 177 |
| 2 | 2 разряд | 7 177 – 7 407 |
| 3 | 3 разряд | 7 407 – 7 645 |
| 4 | 4 разряд | 9 989 – 10 215 |
| 5 | 5 разряд | 10 215 – 10 479 |
| 6 | 6 разряд | 10 479 – 10 713 |
| 7 | 7 разряд | 10 713 – 11 001 |
| 8 | 8 разряд | 11 001 – 11 289 |

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:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной   
трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы;

- доплата за работу в ночное время;

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- районный коэффициент;

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

- 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 учреждения, 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 учреждения 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 и условия 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 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 учреждения 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 работников

муниципального казенного учреждения культуры

«Тымский досуговый центр»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

**1. Руководители**

1. Директор (заведующий) и его заместитель
2. Главный бухгалтер и его заместитель
3. Начальники (заведующие) отделов
4. Заведующие: сектором, филиалом, службой, объектом досуговой работы, фильмобазой (фильмохранилищем)
5. Главные: художник, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор
6. Художественный руководитель

**2. Специалисты всех категорий**

Методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, балетмейстер, хормейстер, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель тан­цевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), экономист, бухгалтер, художник, худож­ник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками, руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик - заведующий художественной частью.

**3. Другие работники**

Киномеханик

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

«Тымский досуговый центр»

«ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКА (ТРЕБОВАНИЯ)

ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «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»** |  | **14 817 - 15 798** |  |
| Руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии | Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый;  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  Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю  не менее 3 лет | 15 798  15 554  15 308  14 817 | 1 580  1 524  1 420  1 216 |
| **Должностные оклады работников, должности которых не включены в ПКГ** |  | **14 817 -**  **15 798** |  |
| 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 | 15 798  15 673  15 554  15 429  15 306  15 184  15 061  14 939  14 817 | 1 580  1 552  1 524  1 468  1 420  1 384  1 285  1 244  1 216 |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |  | **6 947 –**  **11 289** |  |
| Уборщик служебных помещений |  | 7 177 |  |
| Сторож |  | 7 177 |  |