



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОЛУБИЦКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ТЕМРЮКСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.09.2023

№ 132

станция Голубицкая

О внесении изменений в постановление администрации Голубицкого сельского поселения Темрюкского района от 4 октября 2022 года № 216 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно - социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета Голубицкого сельского поселения Темрюкского района от 15 декабря 2022 года №223 «О бюджете Голубицкого сельского поселения Темрюкского района на 2023 год», в целях повышения должностных окладов работников муниципальных учреждений Голубицкого сельского поселения Темрюкского района с 1 октября 2023 года на 4 процента, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести в постановление администрации Голубицкого сельского поселения Темрюкского района от 4 октября 2022 года № 216 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно - социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района» следующие изменения:

1. приложение к постановлению изложить в новой редакции (приложение).

2. Официально опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании газете Голубицкого сельского поселения Темрюкского района «Голубицкий Вестник» и официально опубликовать (разместить) на официальном сайте муниципального образования Темрюкский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на официальном сайте Голубицкого сельского поселения Темрюкского района.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового отдела администрации Голубицкого сельского

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению администрации
Голубицкого сельского поселения
Темрюкского района
от 22.09.2023 № 132

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Голубицкого сельского поселения
Темрюкского района
от 04.10.2022 № 216
(в редакции постановления
администрации
Голубицкого сельского поселения
Темрюкского района
от 22.09.2023 № 132)

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального
бюджетного учреждения «Голубицкий культурно – социальный центр»
Голубицкого сельского поселения Темрюкского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно – социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района (далее – Положение) 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 работы.

1.2. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

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

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно - социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района (далее - учреждение) и его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый

должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей 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.

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

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый оклад, рублей
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9518
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9626
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10386

2.2. Положением устанавливаются к окладам работников повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении

конкретного работника на основании приказа и трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,68.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Решение об установлении повышающего коэффициента за профессиональное мастерство принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении конкретного работника на основании приказа и трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство устанавливаются работнику в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

№ п/п	Квалификационная категория	Предельный размер повышающего коэффициента
1.	Первая категория	0,68
2.	Вторая категория	0,48

Применение повышающего коэффициента за профессиональное мастерство при наличии квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы и т. п.; иным служащим из числа персонала библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Основные критерии для установления конкретных размеров стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании положения муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно-социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района.

Решение об установлении размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы оформляется приказом муниципального бюджетного учреждения «Голубицкий культурно-социальный центр» Голубицкого сельского поселения Темрюкского района ежемесячно по согласованию с администрацией Голубицкого сельского поселения Темрюкского района.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

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

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам на основании приказа учреждения, трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору и выплачивается ежемесячно.

3.7. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения.

3.8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Зарботная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Голубицкого сельского поселения Темрюкского района (приложение № 3).

Кратность устанавливается администрацией Голубицкого сельского поселения Темрюкского района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 2.

Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже базового оклада руководителя учреждения.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются главой Голубицкого сельского поселения Темрюкского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителям руководителя – руководителям учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору по согласованию сторон.

4.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главой Голубицкого сельского поселения Темрюкского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные и компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5, 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

5.1.1. За работу в сельской местности.

5.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждения, расположенного в сельской местности на основании трудового договора.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается главой Голубицкого сельского поселения Темрюкского района (приложение № 4).

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются приказом учреждения при обеспечении данных выплат финансовыми средствами.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются трудовым договором, приказом учреждения.

5.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – обязательная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску или его части, выплачивается на основании заявления работника, приказа учреждения в соответствии с трудовым договором в размере двух должностных окладов один раз в календарном году.

В исключительных случаях единовременная выплата производится на основании заявления работника без предоставления отпуска.

При отсутствии права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем году, единовременная выплата не выплачивается.

В случае повышения должностных окладов после предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, работнику производится перерасчет единовременной выплаты за календарный год с учетом изменившегося должностного оклада.

При прекращении трудового договора:

Работнику в день увольнения выплачивается единовременная выплата за фактически отработанное в текущем году время;

Разница за выплаченную авансом единовременную выплату подлежит возврату.

Предоставление единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда.

5.6. Дополнительная надбавка в размере 3000 рублей в месяц работникам МБУ «Голубицкий КСЦ», носит дополнительный характер и назначается всем работникам учреждения независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Денежные выплаты, предусмотренные данным подпунктом, производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

Надбавка не выплачивается за совмещение должностей (профессий).

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 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;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с администрацией Голубицкого сельского поселения Темрюкского района.

7.3. В штаты учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

7.4. Экономия установленного годового фонда оплаты труда может быть направлена для дополнительного премирования, стимулирования и оказания материальной помощи.

Начальник финансового отдела


Ю.В. Сергеева