Утверждено

Постановлением Администрации

Гаринского городского округа

от 29.05.2019 №210

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**ГАРИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение разработано в соответствии в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Постановления Правительства Свердловской области от 26.02.2013г. № 224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты), Постановления Правительства Свердловской области от 21.02.2018г. № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» и совершенствования организации оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа.

2. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждений культуры, в улучшении результатов деятельности учреждений, их филиалов и структурных подразделений.

3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики учреждения:

 - создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

 - устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

 - закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

 - соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

4. Положение об оплате труда включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);

- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях ";

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты

стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

5. 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 раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Штатное расписание Муниципального казённого учреждения культуры «Культурно - досуговый центр» Гаринского городского округа (далее МКУК «Культурно - досуговый центр») утверждается директором МКУК «Культурно - досуговый центр».

8. Фонд оплаты труда и численность работников МКУК «Культурно - досуговый центр» утверждается приказом директора МКУК «Культурно-досуговый центр».

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МКУК «Культурно - досуговый центр» должен составлять не менее 20 процентов.

**Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

9. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников МКУК «Культурно-досуговый центр» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | руководитель кружка, ведущий дискотеки; культорганизатор; | 6000 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; специалист по учету музейных предметов; | 6900 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | заведующий музеем; художественный руководитель,  | 7900 рублей |

10. Положением об оплате и стимулировании труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр» может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

4) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором МКУК «Культурно-досуговый центр» 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.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 11 – 13 настоящего Положения.

11. 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 МКУК «Культурно-досуговый центр» персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

12. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников МКУК «Культурно-досуговый центр», в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

- высшая квалификационная категория - 0,15;

- первая квалификационная категория - 0,10;

- вторая квалификационная категория - 0,05.

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

13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный специалист - 0,25;

- ведущий специалист - 0,2;

- специалист высшей категории - 0,15;

- специалист первой категории - 0,1;

- специалист второй категории - 0,05;

- специалист третьей категории - 0,03.

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.

14. Положением об оплате и стимулировании труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр» работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

15.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа основного персонала библиотек, музея и других учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую методическую работу, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

16. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в МКУК «Культурно-досуговый центр».

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет -10 процентов;

- при выслуге свыше 5 лет-15 процентов.

17. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры надбавки:

- до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный";

- до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

- до 20 процентов от оклада - за почетное звание "Народный";

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

18. Руководителям и специалистам МКУК «Культурно-досуговый центр», расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях МКУК «Культурно-досуговый центр» расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов, (приложение № 1 к настоящему Положению).

19. С учетом условий труда работникам МКУК «Культурно-досуговый центр», занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, утвержденных 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 выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

20. Работникам МКУК «Культурно-досуговый центр», занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

**Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**МКУК «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР» И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

21. Заработная плата руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр», его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливаются руководителю МКУК «Культурно-досуговый центр» в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр», в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр», численности работающих в МКУК «Культурно-досуговый центр», других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» утверждается постановлением администрации Гаринского городского округа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» и средней заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» устанавливается постановлением администрации Гаринского городского округа, в кратности от 1 до 8. Размер средней заработной платы

работников МКУК «Культурно-досуговый центр» для определения размера должностного оклада руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» исчисляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» для определения размера должностного оклада руководителя в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МКУК «Культурно-досуговый центр» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами МКУК «Культурно-досуговый центр», трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр».

22. С учетом условий труда руководителю МКУК «Культурно-досуговый центр» и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

23. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю МКУК «Культурно-досуговый центр» в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы МКУК «Культурно-досуговый центр» и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы МКУК «Культурно-досуговый центр», критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю МКУК «Культурно-досуговый центр», источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются постановлением администрации Гаринского городского округа.

24. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру МКУК «Культурно-досуговый центр» устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МКУК «Культурно-досуговый центр».

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру МКУК «Культурно-досуговый центр» устанавливаются:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктами 16 главы 2, настоящего Положения;

- премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

**Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

25. Оплата труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", работникам

МКУК «Культурно-досуговый центр» могут быть осуществлены следующие выплаты

компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий, должностей; за расширение зон обслуживания;

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

4) за работу в ночное время;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) за сверхурочную работу; за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Всем работникам МКУК «Культурно-досуговый центр» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

**Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

26. В целях поощрения работников МКУК «Культурно-досуговый центр» за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников МКУК «Культурно-досуговый центр» осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом МКУК «Культурно-досуговый центр».

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель МКУК «Культурно-досуговый центр».

При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего МКУК «Культурно-досуговый центр».

 По решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» осуществляется премирование:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МКУК «Культурно-досуговый центр»- на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МКУК «Культурно-досуговый центр».

27. 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:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУК «Культурно-досуговый центр»;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МКУК «Культурно-досуговый центр»;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 27 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

28. По решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного

и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

29. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Губернатором Свердловской области, Правительством Свердловской области, при присвоении почетных званий Свердловской области и награждении знаками отличия Свердловской области, награждении орденами и медалями Свердловской области;

- награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- награждении почетной грамотой главы Гаринского городского округа – до 2 окладов;

- награждении Почетной грамотой МКУК «Культурно-досуговый центр» до 1 оклада.

2) за выполнение 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 (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 28 настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МКУК «Культурно-досуговый центр»);

- 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 (должностному окладу).

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 28 настоящего Положения. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

30. Условия и порядок выплаты материальной помощи работникам и руководителю МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа (Приложение № 3 к настоящему Положению)

**Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ**

31. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | Дежурный по залу | 2800 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | Бухгалтер, специалист по кадрам, юрисконсульт | 6200 рублей |

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

32. В целях стимулирования труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр» предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 11-17 главы 2 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в МКУК «Культурно-досуговый центр».

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем МКУК «Культурно-досуговый центр» (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в МКУК «Культурно-досуговый центр».

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера в размере 300 процентов оклада

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом МКУК «Культурно-досуговый центр».

33. С учетом условий труда работникам МКУК «Культурно-досуговый центр», осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

**Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

34. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, уборщица, уборщик – истопник, сторож, кочегар | 2800 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3100 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3400 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3800 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 4200 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 4600 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 5100 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель | 5600 рублей |

35. Положением об оплате и стимулировании труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр» рабочим предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем МКУК «Культурно-досуговый центр» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 35, 36 настоящего Положения.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МКУК «Культурно-досуговый центр» персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - в пределах 3,0.

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

37. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр» высококвалифицированным рабочим, занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству выполнения которых предъявляются специальные требования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ - в пределах 0,3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Положением об оплате и стимулировании труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр» рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр». Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 38, 39 настоящего Положения.

39. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500,0 процентов оклада.

40. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

41. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом МКУК «Культурно-досуговый центр».

42. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

**Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

43. Штатное расписание утверждается руководителем МКУК «Культурно-досуговый центр».

В случае изменения структуры или численности МКУК «Культурно-досуговый центр» в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

44. Размер заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

45. Заработная плата работников МКУК «Культурно-досуговый центр» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр», не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр», меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в МКУК «Культурно-досуговый центр» до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников МКУК «Культурно-досуговый центр», и заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в МКУК «Культурно-досуговый центр» и искусства до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

46. Оказание материальной помощи работникам МКУК «Культурно-досуговый центр» производится в случае экономии бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и конкретных ее размерах принимает руководитель МКУК «Культурно-досуговый центр» на основании письменного заявления работника (приложение № 3).

47. Из средств Фонда оплаты труда с начислениями работников МКУК «Культурно-досуговый центр» оплачиваются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков работников МКУК «Культурно-досуговый центр» должны быть утверждены локальным нормативным актом учреждения и не должны противоречить действующему законодательству.

48. В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель МКУК «Культурно-досуговый центр» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

 Приложение № 1

 к Примерному Положению об оплате

 труда работников МКУК

 «Культурно-досуговый центр»

 Гаринского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

 ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ И ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА

1. Директор.

2. Главный бухгалтер.

3. Библиотекарь, библиограф.

4. Заведующий, художественный руководитель.

5. Специалисты всех категорий: методист библиотеки, методист клубных учреждений, библиотекарь, библиограф, культорганизатор, ведущий дискотеки, бухгалтер, руководители кружков, специалист по кадрам, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

 Приложение № 2

 к Примерному Положению об оплате

 труда работников МКУК

 «Культурно-досуговый центр»

 Гаринского городского округа

Порядок

исчисления размера средней заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа должностного оклада руководителя

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа

(далее – МКУК «Культурно-досуговый центр») для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников МКУК «Культурно-досуговый центр» на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет средней заработной платы работников МКУК «Культурно-досуговый центр» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МКУК «Культурно-досуговый центр».

 3. Средняя заработная плата работников МКУК «Культурно-досуговый центр» определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности МКУК «Культурно-досуговый центр» за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя работников МКУК «Культурно-досуговый центр».

4. При определении среднемесячной численности работников МКУК «Культурно-досуговый центр» учитывается среднемесячная численность работников МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МКУК «Культурно-досуговый центр», являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 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 МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников МКУК «Культурно-досуговый центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МКУК «Культурно-досуговый центр», фактически работающие на основании табеля рабочего времени работников. Работник, работающий в МКУК «Культурно-досуговый центр» на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МКУК «Культурно-досуговый центр» как один человек (целая единица).

6. Работники МКУК «Культурно-досуговый центр», 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 учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой 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 дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

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

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

- 38,5 часа – на 7,7 часа (пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

- 25 часов – на 5 часов (пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

- 18 часов – на 3,6 часа (пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

7. Среднемесячная численность работников МКУК «Культурно-досуговый центр», являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.

 Приложение № 3

 к Примерному Положению об оплате

 труда работников МКУК

 «Культурно-досуговый центр»

 Гаринского городского округа

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об оказание материальной помощи сотрудникам**

**МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа**

**1. Общие Положения**

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи работников МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа разработано в соответствии с Трудовым и иным законодательством РФ.

**2. Виды материальной помощи**

2.1. Работникам материальная помощь может, выплачена до двух должностных окладов дополнительно в следующих случаях:

2.2. Смерть близких родственников (супруги, родители, дети).

2.3. Стихийное бедствие, несчастный случай особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

2.4. Выплата материальной помощи работникам МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа производится к отпуску в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.5. Средства на выплату материальной помощи выдаются работникам МКУК «Культурно-досуговый центр» Гаринского городского округа в размере двух окладов, без учёта районного коэффициента.

2.6. Материальная помощь может быть выплачена в размере двух должностных окладов к очередному отпуску и одного должностного оклада по окончании текущего года.

**3. Порядок утверждения, начисления и выплаты**

**материальной помощи**

3.1. Выплата социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством.

3.2. Выплаты производятся за счёт экономии фонда оплаты труда.