

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБУК ЦКС УГО



Т.М. Иванникова

«31» декабря 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК ЦКС УГО



И. М. Белых

«31» декабря 2013 г.

Принято на совещании при директоре

МБУК ЦКС УГО с руководителями ОСП

и работниками МБУК ЦКС УГО

Протокол № 9 от 31 декабря 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры

Централизованная клубная система

Уссурийского городского округа

Уссурийск

2013

Общие положения

1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Уссурийского городского округа (далее - Учреждение), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера.

Настоящее положение принимается на совещании при директоре МБУК ЦКС УГО с руководителями ОСП и работниками МБУК ЦКС УГО, утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа МБУК ЦКС УГО.

2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из местного бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Централизованная клубная система
Уссурийского городского округа**

4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации, и настоящим Положением.

5. Заработная плата работников Учреждения состоит из окладов (должностных окладов), устанавливаемых работникам Учреждения, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются директором по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложению к настоящему Положению (приложение № 1).

Размеры окладов работников Учреждения:

6.1. по должностям работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

6.2. по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

6.3. по должностям, работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

6.4. рабочих профессий культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

6.5. общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

7.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

7.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

7.3. при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

7.4. при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8. Директор Учреждения вправе устанавливать к окладу работников Учреждения повышающий коэффициент **от 1.1 до 3.**

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается директором с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опытом работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы.

Критерии и порядок установления повышающих коэффициентов устанавливается Положением «Об установлении персональных повышающих коэффициентов работникам муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Уссурийского городского округа» (приложение № 2).

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения директором в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам Учреждения производятся следующие выплаты

компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты за работу в сельской местности.

10. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам Учреждения, получившим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом директор Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

11. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации, в соответствии со статьей 150 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

12. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 30 процентов.

13. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-х часов до 6-ти часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

14. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

15. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент - 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

16. Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

17. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, разработанного в Учреждении, в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности.

18. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

18.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

18.2. выплаты за выслугу лет;

18.3. выплаты за звание;

18.4. премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

19. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление выплат производится на основании критерий оценки за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников Учреждения, согласно Приложению № 1 положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная клубная система Уссурийского городского округа.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно и не могут превышать 100 процентов от должностного оклада работника Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников Учреждения выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения ежемесячно.

20. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выслугу лет.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы в следующих размерах:

а) от 1 до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада;

б) от 5 до 10 лет – 20 процентов должностного оклада;

в) свыше 10 лет – 40 процентов должностного оклада.

Выплаты за выслугу лет выплачиваются ежемесячно с момента

возникновения прав на их назначение на основании приказа директора Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

21. Выплаты за звание устанавливаются к окладу (должностному окладу) за наличие государственных и ведомственных наград в следующих размерах:

а) правительственные награды: «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» - 120 процентов;

б) ведомственные награды: благодарственное письмо Министра культуры Российской Федерации, Грамота Министра культуры Российской Федерации, Почетная грамота Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак «За достижение в культуре» - 50 процентов.

Выплаты за звание выплачиваются ежемесячно с момента возникновения прав на их назначение на основании приказа директора Учреждения

При наличии у работника двух оснований, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 21. выплата начисляется по основаниям, перечисленным в подпункте «а» настоящего пункта.

22. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение работникам Учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал.

Выплата премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал **не могут превышать 200 процентов от должностного оклада работника**

Учреждения.

При премировании учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- е) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

23. В пределах экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников, работникам может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, Положением «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Уссурийского городского округа», с учетом мнения профсоюзного органа работников (приложение № 3).

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимается директором Учреждения на основании письменного заявления работника, с приложением документов.

**V. Порядок и условия оплаты труда
директора учреждения, заместителей,
главных бухгалтеров**

24. Размер оклада директора Учреждения определяется трудовым договором, приложением к настоящему Положению о размерах окладов работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Уссурийского городского округа (приложение № 1).

25. Размеры и условия установления повышающего коэффициента к должностному окладу директора Учреждения:

25.1. Работодатель вправе устанавливать к окладу директора Учреждения повышающий коэффициент от 1,1 до 3.

Конкретный размер повышающего коэффициента к должностному окладу директора Учреждения устанавливается работодателем с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, особых условий труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исходя из следующих показателей:

а.) уровень профессиональной подготовки (высшее образование) – до 0,8;

б.) среднесписочная численность работников учреждения на первое число месяца, в котором заключается договор:

в.) до 30 человек – до 0,4;

г.) свыше 30 человек - до 0,7;

д.) сложность, важность выполняемой работы (применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка новых программ, наличие нескольких зданий, режим работы учреждения (работа в выходные и праздничные дни) - до 1;

е) степень самостоятельности (самостоятельное, инициативное, своевременное выполнение функциональных обязанностей) – до 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу директора Учреждения по занимаемой должности образует новый оклад.

26. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в процентном соотношении от 10-30 процентных пункта ниже оклада директора Учреждения, который образовался после применения повышающего коэффициента.

Процент соотношения устанавливается приказом директора Учреждения.

27. Директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения производятся выплаты компенсационного характера, указанные в пп. 9-15 раздела III настоящего Положения.

28. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

29. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Директору Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за выслугу лет;
- в) выплаты за звание;
- г) премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

30.1. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно и не могут превышать 100 процентов от должностного оклада директора Учреждения, установленного трудовым договором, и выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения ежемесячно.

Директор Учреждения премируется по итогам работы за квартал при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

Размеры премиальных выплат по итогам работы Учреждения за квартал

не могут превышать 200 процентов от должностного оклада директора Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директора Учреждения устанавливаются с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения.

Целевые показатели деятельности Учреждения ежегодно утверждаются управлением культуры администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы директора Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, которая утверждается приказом управления культуры администрации Уссурийского городского округа.

Порядок, размеры и условия выплаты директору Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за квартал устанавливается правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

31. Директору Учреждения устанавливается выплаты за выслугу лет.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) при стаже работы в учреждениях культуры и искусства, в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы в следующих размерах:

- а) от 1 до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада;
- б) от 5 до 10 лет – 20 процентов должностного оклада;
- в) свыше 10 лет – 40 процентов должностного оклада.

Выплаты за выслугу лет выплачиваются с момента возникновения прав на их назначение.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

32. Директору Учреждения устанавливаются выплаты за звание.

Выплаты за звание устанавливаются к окладу (должностному окладу) за

наличие государственных и ведомственных наград в следующих размерах:

а) правительственные награды: «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» - 120 процентов;

б) ведомственные награды: благодарственное письмо Министра культуры Российской Федерации, Грамота Министра культуры Российской Федерации, Почетная грамота Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак «За достижение в культуре» - 50 процентов.

При наличии у руководителя двух оснований, выплаты за звание устанавливаются по основаниям указанным в пункте «а» подпункта 32 пункта 30.

Выплаты за звание выплачиваются с момента возникновения прав на их назначение.

33. В пределах экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности направляемых учреждением на оплату труда работников, Директору Учреждения предоставляется материальная помощь в случае наступления следующих обстоятельств:

33.1. утраты или повреждения имущества директора Учреждения в результате чрезвычайных ситуаций;

33.2. необходимости оплаты дорогостоящих медицинских услуг, лекарственных средств, расходов связанных с оплатой лечения длительного, тяжелого или хронического заболевания директора Учреждения при наступлении временной нетрудоспособности, а также необходимости оплаты расходов на восстановительное, в том числе санаторно-курортное лечение после перенесенного тяжелого заболевания, операции, травмы;

33.3. тяжелого заболевания члена семьи (супруга(и), родителей, детей) директора Учреждения;

33.4. смерти близкого родственника (супруга(и), родителей, детей,

дедушки, бабушки, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер) директора Учреждения;

33.5 бракосочетания директора Учреждения;

33.6. рождения (усыновления) ребенка директором Учреждения.

В случае наступления обстоятельств, перечисленных в подпунктах 33.1.

– 33.4. пункта 33, материальная помощь директору Учреждения выплачивается за счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда на основании распоряжения (приказа) представителя нанимателя (работодателя) при наличии личного заявления директора Учреждения с приложением документа (документов), подтверждающего наступление таких обстоятельств (листка нетрудоспособности, договора на оказание медицинских услуг, выписки из истории болезни, медицинского заключения, чеков (копий чеков), подтверждающих оплату медицинских услуг, свидетельства о смерти, иного документа, подтверждающего наличие указанных обстоятельств), в размере фактически понесенных расходов, но не более двух должностных окладов директора Учреждения.

В случае наступления обстоятельств, перечисленных в подпунктах 33.5.

– 33.6. пункта 33 директора Учреждения материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада директора Учреждения за счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда по распоряжению (приказу) представителя нанимателя (работодателя) на основании личного заявления работника с приложением документов, подтверждающих факт бракосочетания, рождения (усыновления) ребенка.

В случае смерти директора Учреждения материальная помощь выплачивается близкому родственнику (супруг(а), родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братьев и сестер), оплатившему расходы по организации похорон, по распоряжению (приказу) представителя нанимателя (работодателя) на основании справки о смерти, личного заявления близкого родственника и документов, подтверждающих родство с директором Учреждения, за счет и в

пределах экономии средств фонда оплаты труда в размере двух должностных окладов умершего директора Учреждения.

VI. Формирование фонда оплаты труда

34. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлению культуры администрации Уссурийского городского округа решением о бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.