

СОГЛАСОВАНО

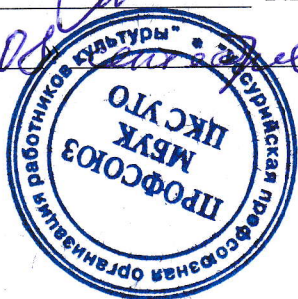
Председатель профкома
МБУК ЦКС УГО

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБУК ЦКС УГО
от 08.09.2017 г. № 137

Т.М. Иванникова

«08.09.2017» 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа

Уссурийск

2017 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом РФ, Уставом муниципального бюджетного учреждения «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа, Решением Думы Уссурийского городского округа от 01 октября 2012 года № 623 – НПА «О введении новой системы оплаты труда работникам муниципальных казённых, бюджетных учреждений Уссурийского городского округа, подведомственных администрации Уссурийского городского округа, за исключением муниципальных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», муниципальных учреждений культуры и искусства» (с изменениями и дополнениями), Решением Думы Уссурийского городского округа от 20 декабря 2013 года № 839-НПА «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа» (с изменениями и дополнениями), а также других нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа (далее Учреждение), определяет и регулирует порядок системы оплаты труда, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения.

1.3. Цель Положения: организовать понятную для всех работников систему оплаты труда в Учреждении, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых результатов.

1.4. В случае внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, иные нормативно-правовые акты действующего законодательства РФ, необходимо руководствоваться положениями законодательства до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации, и настоящего Положения.

2.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады (должностной оклад), повышающий коэффициент, надбавки, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, устанавливаются на основании:

2.6.1. Решения Думы Уссурийского городского округа и Положения «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа», согласно квалификационным уровням профессиональных групп, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.6.2. 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 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

2.6.3. 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 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

2.6.4. 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 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

2.6.5. 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 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.7. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

-при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-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.

2.9. Руководитель вправе устанавливать к окладу работников Учреждения повышающий коэффициент от 0.5 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 повышающих коэффициентов работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа».

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента, а также процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

В зависимости от результатов трудовой деятельности работника, размер повышающего коэффициента к окладу может быть изменен.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный срок.

Повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для его установления.

2.10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству (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 раздельно по каждой из должностей.

2.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- первая выплата – 20 числа текущего месяца;
- вторая выплата (с выдачей расчетных листов по начислению и удержанию) – 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.11.1. Оплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

2.11.2. Оплата первых трех дней по листкам временной нетрудоспособности (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) производится за счет средств Работодателя в соответствии с

действующим законодательством РФ по утвержденному порядку исчисления средней заработной платы для начисления пособия по временной нетрудоспособности.

2.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

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

3.2. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (согласно специальной оценки условий труда на рабочих местах);
- 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);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредным и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения аттестации, рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, регулируются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.4.1 Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 к трудовому договору, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и объема дополнительной работы, не менее 30 процентов.

3.4.2. Оплата сверхурочной работы работникам Учреждения регулируется статьей 152 ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, согласно действующему законодательству РФ, либо по желанию работника вместо повышенной оплаты, работодатель предоставляет дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного работником сверхурочно.

3.4.3. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни, регулируется нормами статьи 153 ТК РФ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель предоставляет работнику другой день отдыха, в этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. Оплата труда при выполнении работы в ночное время (с 22-х часов до 6-ти часов) регулируется нормами статьи 154 ТК РФ, трудовым договором.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения 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.

3.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, содержащим нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Стимулирующие выплаты представляют собой механизм материального поощрения работников Учреждения в виде доплат, надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат направленных на стимулирование работников Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы за месяц;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за звание;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

4.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются комиссией с учетом утвержденных работодателем критериев оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа.

Предложенные критерии оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы могут быть изменены, дополнены и расширены по усмотрению директора Учреждения МБУК ЦКС УГО.

Критерии оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы, предоставляются на всех работников Учреждения. Максимальное количество баллов по критериям работников Учреждения не должно превышать 100 баллов. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы производятся за фактически отработанное время.

4.4.1. Комиссия создается в целях коллегиального решения вопросов о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Решение о создании комиссии, её персональный состав, оформляется приказом директора Учреждения. В состав комиссии включаются представители

работодателя, а также представители органов профсоюзного комитета. Срок полномочий комиссии устанавливается не менее одного года. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

4.4.2. Решение о выплате стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы принимается комиссией, на основании критериев оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы.

Критерии оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы заведующих Центра народного творчества, домов культуры, клубов, необходимо завизировать у заместителя директора по культурно-досуговой деятельности, заместителя директора по административно-хозяйственной части, либо лиц их замещающих.

4.4.3. Критерии оценки за интенсивность, высокие результаты и качество работы, предоставляются работниками Учреждения не позднее 30 (31) числа текущего месяца в котором принимается решение о начислении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы.

Заседание комиссии по выплатам стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы проводится в течение пяти рабочих дней после сдачи критериев работниками Учреждения.

4.4.4. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех присутствующих членов комиссии. Протокол работы комиссии подписывается в день работы комиссии.

4.4.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы в размерах, определенных комиссией в протоколе, устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.4.6. При установлении выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру, основному и вспомогательному персоналу Учреждения учитываются:

а) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

б) трудовой вклад работника в выполнение проводимых Учреждением мероприятий;

в) участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Учреждением;

г) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

д) непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

е) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области культуры и искусства;

ж) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

з) использование новых эффективных технологий в процессе работы;

и) достижения в инновационной деятельности Учреждения;

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

л) важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

При установлении выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы младшему обслуживающему персоналу Учреждения учитываются:

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

б) трудовой вклад работника в выполнение проводимых Учреждением мероприятий.

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

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

Главный бухгалтер предоставляет директору Учреждения информацию о наличии средств фонда экономии оплаты труда и средств поступающих от приносящей доход деятельности на материальное стимулирование работников.

4.4.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы могут начисляться двумя методами:

- 1 метод расчета: вес 1 (одного) балла приравнивается 1% оклада;
- 2 метод расчета: размер стимулирующей части экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренный для выплаты работникам Учреждения, без учета начислений на оплату труда, делится на общую сумму баллов, выбранную всеми работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) 1 (одного) балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, в результате чего получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику Учреждения за предстоящий период.

4.4.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла.

При подсчете итогового результата суммы баллов, необходимо учитывать количество сниженных баллов. Итоговая сумма баллов получается в результате математического вычитания от максимального результата 100 баллов суммы сниженных баллов.

4.4.11. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы производится согласно оценке профессиональной деятельности работников Учреждения, на основании критерий каждого работника. Расчет баллов производится за соответствующий период по всем показателям с учетом весового коэффициента для каждого работника Учреждения. После подсчета баллов составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.

4.4.12. Выплаты директору Учреждения за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается правовым актом администрации Уссурийского городского округа 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.

4.5. 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:

- от 1 до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов должностного оклада;
- 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.

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

4.6.1. 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;

4.6.2. 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 пункте 4.6, выплата начисляется по основаниям, перечисленным в подпункте 4.6.1. настоящего пункта.

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

Выплата премии устанавливается в пределах экономии 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:

- 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;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

V. Материальная помощь

5.1. 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.

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

VI. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, заместителей, главного бухгалтера

6.1 Размер оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Приложением к Решению Думы Уссурийского городского округа Приморского края от 20.12.2013 г. № 839-НПА «О положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа».

6.2. Работодатель вправе устанавливать к окладу руководителей учреждений культуры и искусства 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.

6.2.1. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента, а также процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

6.2.2. В зависимости от результатов трудовой деятельности руководителя учреждения размер повышающего коэффициента к окладу может быть изменен. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются на основании Постановления администрации Уссурийского городского округа от 11.05.2010 № 539-НПА.

6.4. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в процентном соотношении от 10 до 30 процентов ниже оклада директора Учреждения, который образовался после применения персонального повышающего коэффициента. Процент соотношения устанавливается приказом директора Учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

VII. Формирование фонда оплаты труда

7.1. 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.

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

7.3. 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.

7.4. Премияльные выплаты и выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы не назначаются работникам в случае:

- наличия непогашенного дисциплинарного взыскания,
- привлечение работника к административной или уголовной ответственности.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа вводится в действие и отменяется приказом директора Учреждения.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению и на основании приказа директора Учреждения.

8.3. Настоящее Положение применяется в части, не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации. Вводится в действие с момента утверждения и действует до его отмены.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 12 (февраля) 2017
листах.

Директор МБУК ЦКС УТО

М.В. Болтенко
М.В. Болтенко

