

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета по культуре
МО город Новотроицк-

Председатель наблюдательного
Совета МАУК «Молодежный центр»

Б.А. Штарк

20 16 года

(Протокол заседания наблюдательного совета
№ 4 от «01» декабря 2016 года)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор
МАУК «Молодежный центр»

С.В. Щербаков

20 16 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников
муниципального автономного учреждения культуры
«Молодежный центр»

Вводится в действие с 01.01.2017 года

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников МАУК «Молодежный центр», подведомственного комитету по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, Федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения или ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Оренбургской области и муниципального образования город Новотроицк;

в) установление системы оплаты труда работников соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, за календарный месяц, либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера. А также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности МАУК «Молодежный центр»;

е) обеспечение реального повышения уровня заработной платы работников МАУК «Молодежный центр» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников МАУК «Молодежный центр» осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы, утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области от 03 июля 2013 г. № 571-пп (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий

("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки, постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. № 1331 "Об утверждении Правил использования в 2015-2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

1.3. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников МАУК «Молодежный центр», подведомственного комитету по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трёхсторонней Комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 протокол №12, постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников государственных учреждений Оренбургской области», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной постановлением правительства Оренбургской области от 03.07.2013 г. № 571-пп.

1.4. Положение включает в себя:

- размеры окладов работников (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименования, размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления;
- наименования, размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Заработка плата работников МАУК «Молодежный центр» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), состоящих в трудовых отношениях на момент перехода на новые системы оплаты, не может быть ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработка плата работника МАУК «Молодежный центр», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Работникам учреждения, заработка плата которых (включая должностной оклад (ставку), все виды надбавок и доплат, повышающие коэффициенты, уральский коэффициент) все же получается ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда, выплачивается доплата до установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

1.7. Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться, как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Оплата труда работников, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработка плата работников МАУК «Молодежный центр» предельными размерами не ограничивается.

1.10. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.11. Условия оплаты труда в МАУК «Молодежный центр» устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, муниципального образования город Новотроицк и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12 Рекомендуемая доля должностного оклада в структуре заработной платы без районного коэффициента должна составлять не менее 50%.

В гарантированную часть фонда оплаты труда включаются: фонд оплаты труда для выплаты окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, которые образуют новый оклад (должностной оклад), тарифную ставку заработной платы, а также фонд компенсационных выплат.

Соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда определяется характером профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатами и качеством труда (например, выплаты за стаж, категорию, учёную степень, звание). Рекомендуемое оптимальное соотношение гарантированной не более 70% и стимулирующей частей оплаты труда не менее 30%.

Гарантированная часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счёт отмены стимулирующих выплат, назначаемых без учёта показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (например, за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет) и направления высвобожденных средств на повышение ставок и окладов.

Объём средств, стимулирующей части фонда оплаты труда определяется от общего объёма ассигнований на оплату труда с учётом самих выплат стимулирующего характера.

Бюджетные ассигнования, предусмотренные в бюджете МАУК «Молодежный центр» направлены преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников в пределах указанных ассигнований.

1.13. Фонд оплаты труда работников МАУК «Молодежный центр» формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования город Новотроицк, бюджета Оренбургской области, федерального бюджета, в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, рассчитанных с учётом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг физическим и юридическим лицам, а также с учетом обеспечения необходимой дифференциации оплаты труда основного, вспомогательного и прочего персонала.

Персонал муниципального учреждения подразделяется на:

основной персонал - работники МАУК «Молодежный центр», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых Уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители (Приложение 5);

административно - управленческий персонал - работники МАУК «Молодежный центр», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. (Приложение 6);

вспомогательный персонал - работники МАУК «Молодежный центр», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определённых Уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (Приложение 7);

1.14. Штатное расписание МАУК «Молодежный центр» включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного муниципального учреждения. Наименования должностей соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствующих выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессионально-квалификационных группах работников культуры, искусства и дополнительного образования.

Численный состав работников МАУК «Молодежный центр» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, оказания услуг.

1.15. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем МАУК «Молодежный центр» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников учреждения, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы и не могут быть ниже размера окладов (должностных окладов), тарифных ставок, установленных настоящим Положением в пределах объемов средств, которые могут быть использованы на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности МАУК «Молодежный центр».

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда и допущенную просроченную кредиторскую задолженность является директор МАУК «Молодежный центр».

1.16. Комитет по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк, являясь главным распорядителем бюджетных средств, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАУК «Молодежный центр» до 40%, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Новотроицк от 05.07.2016 № 1126-п.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия и порядок оплаты труда работников.

2.1.1. Условия оплаты труда работников МАУК «Молодежный центр» устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессионально-квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и дополнительного образования;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях Оренбургской области;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях Оренбургской области;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами исполнительной власти Оренбургской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников МАУК «Молодежный центр» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с выпусками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и разделами Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих:

Наименование профессионально-квалификационных групп	Рекомендуемые оклады (должностные оклады), тарифные ставки по группе, руб
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5800,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6000,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6200,00

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	6400,00
--	---------

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5800,00
2 квалификационный уровень	6000,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6000,00
2 квалификационный уровень	6200,00
3 квалификационный уровень	6400,00
4 квалификационный уровень	6600,00
5 квалификационный уровень	6800,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7000,00
2 квалификационный уровень	7200,00
3 квалификационный уровень	7400,00
4 квалификационный уровень	7500,00
5 квалификационный уровень	7700,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8000,00
2 квалификационный уровень	8200,00
3 квалификационный уровень	8300,00

2.1.3. Размеры окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с выпусками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Наименование профессионально-квалификационных групп	Рекомендуемые оклады (должностные оклады), тарифные ставки по группе, руб.
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5300,00
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5400,00
2 квалификационный уровень	5600,00
3 квалификационный уровень	5800,00
4 квалификационный уровень	6000,00

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4800,00
2 квалификационный уровень	5000,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5800,00
2 квалификационный уровень	6000,00
3 квалификационный уровень	6200,00
4 квалификационный уровень	6400,00

2.1.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.1.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

III. Условия и порядок оплаты труда руководителя МАУК «Молодежный центр» и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя МАУК «Молодежный центр», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом V настоящего Положения и выплат стимулирующего характера (приложение 10).

Должностной оклад руководителя МАУК «Молодежный центр» определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения. Его размер не должен превышать двух размеров средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Комитет по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк, являясь главным распорядителем средств местного бюджета, устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников подведомственных учреждений в кратности от 1 до 4.

3.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), тарифные ставки и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения (приложение 5), независимо от финансовых источников выплат.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада руководителя осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.3. Должностные оклады заместителям директора МАУК «Молодежный центр», устанавливаются на 10-70% ниже его должностного оклада. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда директору МАУК «Молодежный центр» и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения. При этом выплаты компенсационного характера должны быть указаны в трудовом договоре.

3.5. Директору МАУК «Молодежный центр» и его заместителям, в случае присвоения почетного звания по профессиональной деятельности, ученой степени, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент за качество выполнения работ.

Рекомендуемый размер:

- до 0,15 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный»;

- до 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание Российской Федерации «Народный».

Персональный повышающий коэффициент за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.6. При награждении и поощрении заместителей директора МАУК «Молодежный центр» может выплачиваться единовременное вознаграждение в размере до 5 окладов с учетом следующих рекомендуемых размеров:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области – до одного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – в размере одного оклада;

3) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере одного с половиной оклада;

4) при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов;

5) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов;

6) при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере четырех окладов;

7) при награждении знаком особого отличия - медалью «Золотая Звезда» - в размере пяти окладов.

Единовременные выплаты стимулирующего характера директору МАУК «Молодежный центр», при его награждении и поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Губернатором Оренбургской области и иными органами государственной власти, выплачиваются в соответствии с Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера в отношении руководителей подведомственных учреждений, утверждаемым комитетом по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк.

3.7. Премирование директора МАУК «Молодежный центр» осуществляется в соответствии с Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера в отношении руководителей подведомственных учреждений (приложение 10), утверждаемым приказом комитета по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк.

3.8. Заместителям директора МАУК «Молодежный центр» устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 8.3. раздела VIII настоящего Положения.

Премирование директора МАУК «Молодежный центр» и его заместителей производится в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда.

IV. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

4.1. По решению директора МАУК «Молодежный центр» работникам из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда сроком до 1 года: размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их применения определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда также могут быть установлены работникам, принимаемым на работу по трудовым договорам на срок до 1 года и по договорам гражданско-правового характера для выполнения определенных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

4.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

V. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам МАУК «Молодежный центр» может быть предусмотрено установление выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ. Конкретные размеры выплат устанавливаются в Коллективном договоре или в других локальных нормативных актах учреждения.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с вредными условиями труда. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными или особо опасными условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативно-правовыми актами Оренбургской области.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различных квалификаций, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

- устанавливаются в сумме 500 рублей в месяц киномеханикам, кассирам и контролерам билетов кинотеатра, которые выплачиваются из средств полученных от деятельности Учреждения;

- предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормируемый рабочий день директору, заместителю директора по кинопрокату, заместителю директора по АХЧ, киномеханикам, кассирам, контролерам билетов, водителям автомобилей в количестве 14 календарных дней каждому.

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения ко всей сумме заработной платы районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях. Районный коэффициент по Оренбургской области – 15%. Начисляется на фактический заработок работников учреждений.

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором МАУК «Молодежный центр» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районных коэффициентов и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов:

4) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 100% оклада(должностного оклада), тарифной ставки;

5) повышенная оплата труда сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6) доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 40% от должностного оклада (ставки), в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса РФ. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе за полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Оренбургской области.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам МАУК «Молодежный центр» устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом финансово-экономического положения Учреждения и производятся при наличии средств.

VI. Нормы часов за ставку заработной платы работников учреждений культуры и искусства

6.1. Нормы работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их работы, установлены:

- 18 часов в неделю – дирижерам, художественным руководителям коллективов, балетмейстерам, хормейстерам, режиссерам, руководителям кружков (коллективов), любительских объединений, клубов по интересам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям, концертмейстерам, аккомпаниаторам;

6.2. Согласно постановлению ВС РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/З-1 с изменениями и дополнениями «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» предусмотрена:

- 36-часовая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

VII. Порядок и условия применения повышающих коэффициентов

С учетом условий труда работников МАУК «Молодежный центр» устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

7.1. Повышающие коэффициенты, носящие стимулирующий характер:

1) Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, наличия специального и неспециального высшего и среднего образования, 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 директором персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2) Повышающий коэффициент за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере до 0,25 к окладам, тарифным ставкам руководителям и другим работникам клубов и клубных формирований МАУК «Молодежный центр», образуя новый оклад, путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

3) Повышающий коэффициент к окладу, тарифной ставке за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистическому и художественному персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику:

- ведущий – до 0,20;
- высшая квалификационная категория – до 0,15;
- первая квалификационная категория – до 0,10;
- первая квалификационная категория статус «Солист» - до 0,10;
- вторая квалификационная категория – до 0,05.

4) Повышающий коэффициент к окладу, тарифной ставке по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, предусматривающих должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов в зависимости от категории, присвоенной работнику:

- главный – до 0,25;
- ведущий – до 0,20;
- высшая квалификационная категория – до 0,15;
- первая квалификационная категория – до 0,10;
- вторая квалификационная категория – до 0,05.

5) Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание (включая руководителя и его заместителей) или всем работникам учреждения, если почетное звание присвоено учреждению, творческому коллективу. Данный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение. Рекомендуемые размеры:

- до 5% к окладу, тарифной ставке за наличие ведомственного нагрудного знака;
- до 10% к окладу, тарифной ставке руководящему, художественному, артистическому персоналу МАУК «Молодежный центр», коллективов, имеющих звание «Академический»; «Заслуженный»; «Народный», «Образцово-художественный»;
- до 5 % к окладу, тарифной ставке за ученую степень кандидата в доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) работнику муниципального учреждения;
- до 10% к окладу, тарифной ставке за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) работнику муниципального учреждения;
- до 10% к окладу (должностному окладу), тарифной ставке участникам творческих коллективов, имеющих статус «Муниципальный коллектив».

6) Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора всем работникам, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, к качеству которых предъявляются специальные требования, без ограничения срока действия. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – 0,3.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу, за исключением повышающего коэффициента за ученую степень или почетное звание, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

VIII. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), тарифной ставке:

1) за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам МАУК «Молодежный центр», из числа художественного и артистического персонала в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке новых программ, организации и проведении других мероприятий. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – не более 500 процентов.

2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Рекомендуемые размеры (в процентах к окладу), тарифной ставке:

- работникам из числа специалистов (артистический и художественный персонал), служащих и работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, отработанных МАУК «Молодежный центр»:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 3 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 25 %;

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время работы в органах государственной и муниципальной власти;
- время военной службы граждан;
- время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждениях культуры и искусства.

Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы возлагается на директора и специалиста по кадрам МАУК «Молодежный центр».

8.2. Работникам МАУК «Молодежный центр» могут выплачиваться единовременные вознаграждения, носящие стимулирующий характер в размере до 5 окладов (должностных окладов) с учетом следующих рекомендованных размеров:

- при награждении Почетной грамотой министерства культуры Оренбургской области – до 1,0 оклада (должностного оклада);
- при награждении Почетной грамотой Правительства Оренбургской области – в размере 1,0 оклада (должностного оклада);
- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – в размере 1,5 оклада (должностного оклада);
- при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 2,0 должностных окладов;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 3,0 окладов (должностных окладов);
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 4,0 окладов;
- при награждении знаком особого отличия – медалью «Золотая Звезда» - в размере 5,0 окладов.

8.3. Премиальные выплаты:

1) по итогам работы - устанавливаются за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом результатов выполнения показателей эффективности деятельности работников;

2) за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

Премии, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ работникам без учета повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности).

Премирование работников по итогам работы за период осуществляется на основании выполнения утвержденных директором МАУК «Молодежный центр» показателей эффективности деятельности работников (приложение 9).

Для подведения итогов и оценки, выполнения показателей эффективности деятельности работников, за соответствующий отчетный период в учреждении создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом принятия решения о премии (приложение 8).

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности работника оценивается в баллах, очках и других оценочных критериях.

В случаях, если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей эффективности деятельности работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей, размер премии устанавливается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор МАУК «Молодежный центр» с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

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

Премирование Директора МАУК «Молодежный центр» производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений (приложение 10) на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителя (приложение 11) в пределах объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Оплата труда работников МАУК «Молодежный центр» производится за счет разных источников финансирования, составляются штатные расписания:

- на выплату заработной платы за счет бюджетных средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда работников;
- на выплату заработной платы из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

9.2. Штатное расписание МАУК «Молодежный центр» и тарификационные списки артистического и художественного персонала, руководителей клубных формирований, клубов, кружков с почасовой нормой работы, ежегодно утверждаются руководителем по согласованию с председателем комитета по культуре администрации МО город Новотроицк.

9.3. Для выполнения работ, связанных с времененным расширением объема оказываемых услуг муниципальное учреждение вправе помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием, осуществлять привлечение других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход и иной деятельности учреждения.

9.4. Заработка плата работникам МАУК «Молодежный центр» перечисляется на указанный работником счет в банке не реже, чем каждые полмесяца, в сроки, принятые коллективным

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

9.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Общий размер всех удержаний, при каждой выплате заработной платы, не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

9.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

9.8. Заработка плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти, не позднее двухнедельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

9.9. Работникам МАУК «Молодежный центр» из фонда оплаты труда или средств полученных от деятельности учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада:

- в случае смерти работника и его близких родственников (супруга (и), родителей, детей);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием (в случае работы в Учреждении обоих супругов, материальная помощь выплачивается только одному из них);
- длительной болезни и необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты операции;
- многодетным, малообеспеченным семьям;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с причинением ущерба, в следствии пожара, природных катастроф, хищения;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.);
- и по другим уважительным причинам, подтвержденным документально.

9.10. Единовременная материальная помощь к очередному трудовому отпуску предоставляется работникам учреждения в размере двух должностных окладов, но не более 1 раза в год.

9.11. При увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности предоставляется материальная помощь до трех должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи работникам МАУК «Молодежный центр» принимает директор Учреждения, на основании письменного заявления работника и при наличии средств у учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимает председатель комитета по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк на основании его письменного заявления.

9.12. Работникам МАУК « Молодёжный центр» предоставляются дни с сохранением заработной платы в случаях:

- регистрации брака – до двух рабочих дней;
- смерти близких родственников – до двух рабочих дней;
- свадьбы детей – до двух рабочих дней;
- переезд на новое место (перемена адреса), проводы в армию сына – один рабочий день.

9.13. Работникам направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в соответствии с законодательством.

9.14. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период

приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада.

9.15. Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" повышение оплаты труда в первоочередном порядке осуществляется основному персоналу МАУК «Молодежный центр».

При этом дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал проводится с учетом специфики деятельности МАУК «Молодежный центр» и при условии **повышения оплаты работникам, относимым к основному персоналу, опережающими темпами**.

Повышение оплаты труда вспомогательному персоналу учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяющими систему оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Директор МАУК «Молодежный центр» несет ответственность за не достижение уровня «дорожной карты», установленной на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в рамках своих полномочий.

Совершенствование системы оплаты труда работников МАУК «Молодежный центр» зависит от норм, определяемых работодателем и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством РФ).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Директор МАУК «Молодежный центр»

С.В. Щербаков