

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУ «ДК»ВГС»

от «28» июня 2019г. № 62

Р.А.Стаценко

«28» июня 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Дворец культуры» Волгоградгидрострой»

Мнение Совета трудового коллектива
МБУ «ДК»ВГС»

УЧТЕНО

Председатель Совета трудового коллектива

В.В.Докина В.В.Докина

«28» июня 2019г.

г. Волжский

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Дворец культуры "Волгоградгидрострой" (далее по тексту - Положение), разработано в целях материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения "Дворец культуры "Волгоградгидрострой" (далее по тексту - учреждение) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации, в соответствии с главой 21 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081 "Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области", от 18.06.2019 № 4181 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области".

1.2. Положение включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение применяется для определения заработной платы работников учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах финансового обеспечения в виде субсидии на выполнение муниципального задания, субсидии на иные цели и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

Учреждение вправе самостоятельно определять размер части фонда оплаты труда, сформированной из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения данной части устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, городского округа – город Волжский Волгоградской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, с учетом профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н.

1.6. Заработная плата работников учреждения включает оклады, должностные оклады, ставки заработной платы, устанавливаемые в соответствии с ПКГ и персональной квалификацией работника по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям труда.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.8. Условия оплаты труда, включающие размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, по замещаемым должностям, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ, в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Индексация базовых окладов (ПКГ), базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы осуществляется в порядке, установленном Волжской городской Думой Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов, ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.13. Директор учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением, обеспечивая при этом месячную заработную плату работника, отработавшего норму рабочего времени, выполнившего нормы труда и трудовые обязанности, на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

1.14. Директор учреждения имеет право:

- устанавливать и изменять организационную структуру управления учреждением;
- с учетом согласования с управлением культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области утверждать штатное расписание на предстоящий финансовый год исходя из утвержденного муниципального задания;
- с учетом мнения представительного органа работников разрабатывать показатели, размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения, направленные на увеличение объема и улучшение качества предоставляемых услуг.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников культуры, искусства и кинематографии к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Наименования должностей или профессий должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей и служащих.

2.2. Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общетраслевых должностей специалистов и служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.4. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются директором учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных) окладов, ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.7. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру), предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Базовые ставки заработной платы работников учреждения, занимающих должности аккомпаниаторов, концертмейстеров, гидов-переводчиков, экскурсоводов, лекторов, репетиторов (по балету, вокалу, технике речи, по сценическому движению), устанавливаются за 24 часа работы в неделю.

2.10. Базовые ставки заработной платы работников учреждения, занимающих должности руководителей кружков, студий и коллективов по видам искусств и народного творчества, в том числе имеющих звание «народный» или «образцовый», лауреатов всесоюзных, республиканских, краевых, областных конкурсов, а также балетмейстеров, хормейстеров, режиссеров, дирижеров, исполняющих функции руководителей кружков, устанавливаются за 18 часов работы в неделю.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) относятся:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа).

3.2. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры (фиксированные или предельные) выплат и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 – 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 – до 6 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 – до 8 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 – до 10 % (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4-й класс), устанавливается в размере 24 % от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплат компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах утвержденного ФОТ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работ по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

3.10. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов).

Размер повышения платы труда за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов) составляет от 20 до 40 % от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер доплаты определяется локальным актом учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке,
- надбавка за интенсивность.

Решение об установлении **персонального повышающего коэффициента** принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения. При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы (**приложение №1**). Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 % должностного оклада в месяц.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты в виде надбавки устанавливается работникам, имеющим высокие (по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей) показатели результативности работы в соответствии с критериями оценки интенсивности и высокими результатами работы в размере, не превышающем 100 % должностного оклада в месяц (**приложение №2**). Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за классность;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2 пункта 4.1, могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца двенадцатого пункта 4.1 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдения сроков и обеспечения надлежащего качества работ, за профессионализм и оперативность в решении вопросов, отсутствие претензий к результатам выполнения работ, качественную подготовку и проведение мероприятий в соответствии с уставной деятельностью, критериями оценки качества выполняемых работ в размере, не превышающем 100 % должностного оклада в месяц (приложение №3).

Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- до 25 % – водителям 1-го класса;
- до 10 % – водителям 2-го класса.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств «В», «С», «Е», «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителям автомобилей, имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее 2 лет и водительское удостоверение с открытыми категориями «В», «С», «Е», «Д».

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Предельный размер:

- до 10 % оклада (должностного оклада) – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома, но не ранее вступления в силу настоящего Положения) или за почетное звание, начинающееся со слова «заслуженный», или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры, образования;

- до 20 % оклада (должностного оклада), ставки – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома, но не ранее вступления в силу настоящего Положения) или за почетное звание, начинающееся со слова «народный»;

- до 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, награжденным ведомственными знаками отличия в труде.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 4.1.1, 4.1.2 пункта 4.1, не должен превышать 250 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ при наличии финансовых средств.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Размер выплат за стаж непрерывной работы не может превышать 30 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по одной должности, производится выплата с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступил период, дающий право на увеличение размера выплаты.

Основным документом для определения непрерывного трудового стажа является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. Порядок подсчета стажа непрерывной работы определен в части 3 пункта 5.9 раздела 5 Коллективного договора МБУ «ДК» ВГС».

Надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 15 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 15 лет до 20 лет – 20 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 20 лет до 25 лет – 25 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 25 лет – 30 процентов от должностного оклада.

Выплаты за стаж непрерывной работы работникам учреждения устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ при наличии финансовых средств.

4.1.4. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Премия по итогам работы за месяц (**приложение № 4**), квартал (**приложение № 5**), год (**приложение № 6**) выплачивается работникам по показателям результативности деятельности и эффективности работы.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При увольнении работника до истечения календарного года премия по итогам работы за год не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно за счет экономии средств по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии за выполнение особо важных работ и срочных работ – 100 % оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ оформляется приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

Единовременные премияльные выплаты (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с юбилейными датами работников (юбилейными считаются 50 лет, для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет), к профессиональным календарным праздникам, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, при награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации) могут производиться в пределах утвержденного ФОТ. Единовременные премии устанавливаются в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премияльные выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ при наличии финансовых средств.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

4.4. К премиальным выплатам работникам самоокупаемых кружков относятся:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с **приложение № 7**.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно за счет средств от приносящей доход деятельности по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии за выполнение особо важных работ и срочных работ – 100 % оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ оформляется приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера

5.1. Зарплата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад директора учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

5.4. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размер должностного оклада директора учреждения не должен превышать 95 % ежемесячного оклада начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада директора учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.5. Максимальный должностной оклад директора учреждения устанавливается ежегодно начальником управления культуры администрации городского округа – город

Волжский Волгоградской области в соответствии с отнесением к группе по оплате труда и особенностями его изменений.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения возлагается на начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера возлагается на директора учреждения.

5.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада директора.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя директора учреждения.

5.7.1. Определение должностных окладов заместителя директора учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников учреждения и количества штатной численности заместителей директора в учреждении:

- независимо от штатной численности при наличии в штате свыше 1 единицы заместителя директора учреждения – на 30 % ниже должностного оклада директора учреждения;

- при штатной численности работников учреждения до 150 единиц при наличии в штате не более 1 штатной единицы заместителя директора учреждения – на 30 % ниже должностного оклада директора учреждения;

- при штатной численности работников учреждения от 150 до 300 единиц при наличии в штате не более 1 штатной единицы заместителя директора учреждения – на 15 % ниже должностного оклада директора учреждения;

- при штатной численности работников учреждения от 300 единиц при наличии в штате не более 1 штатной единицы заместителя директора учреждения – на 10 % ниже должностного оклада директора учреждения.

5.7.2. Определение должностных окладов главного бухгалтера осуществляется исходя из штатной численности работников учреждения:

- при штатной численности работников учреждения до 150 единиц – на 30 % ниже должностного оклада директора учреждения;

- при штатной численности работников учреждения от 150 до 300 единиц – на 15 % ниже должностного оклада директора учреждения;

- при штатной численности работников учреждения от 300 единиц – на 10 % ниже должностного оклада директора учреждения.

5.8. Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения с учетом критериев, предусмотренных подпунктами 5.7.1 и 5.7.2 пункта 5.7 настоящего Положения.

5.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, с учетом условий труда. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителю руководителя и главному бухгалтеру – приказ руководителя учреждения.

5.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору учреждения,

его заместителям и главному бухгалтеру относятся:

5.10.1. Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении (отрасли «Культура»).

Выплата за непрерывный стаж работы в учреждениях (отрасли «Культура») устанавливается в размере, не превышающем 30 % должностного оклада, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 % должностного оклада;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада;
- при стаже работы от 15 лет до 20 лет – 20 % должностного оклада;
- при стаже работы от 20 лет до 25 лет – 25 % должностного оклада;
- при стаже работы свыше 25 лет – 30 % от должностного оклада.

5.10.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении директора учреждения принимается начальником управления культуры администрации городского округа – городского округа город Волжский Волгоградской области.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывается уровень профессиональной подготовленности директора учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы (приложение №8).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя директора и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается директором учреждения и определяется на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 % должностного оклада в месяц.

5.10.3. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;

Премия по итогам работы за месяц (приложение № 9), квартал (приложение № 10), год (приложение № 11) выплачивается заместителям директора и главному бухгалтеру по показателям результативности деятельности и эффективности работы.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 % должностного оклада, премии за год – 300 % должностного оклада. Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты директору по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Решение о премировании директора учреждения оформляется приказом начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными

учредителем.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается по итогам выполнения особо важных и срочных работ или при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации с целью поощрения директора за оперативность в работе и качественный результат труда. Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области в размере до одного должностного оклада. Общий размер единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % должностного оклада в расчете на год.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.12. При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349,3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах утвержденного ФОТ работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру) может быть оказана материальная помощь по основаниям и в размерах, предусмотренных в локальных актах и коллективных договорах:

- в случае смерти работника учреждения, близких родственников работника учреждения (супруги, супруга, родителей, детей) работнику либо одному из членов его семьи по заявлению, а также на основании свидетельства о смерти;

- к отпуску, в случае болезни или иного обстоятельства на основании заявления работника.

Размер материальной помощи не может превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. На выплату материальной помощи директор учреждения может направлять средства экономии планового ФОТ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается директором учреждения на основании письменного заявления работника, директору учреждения – на основании приказа начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.2. По решению управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области учреждениям может быть предоставлено право установления сдельных систем оплаты труда в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием ведения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением норм труда и сдельных расценок.

7. Распределение фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах средств финансового обеспечения учреждения, полученного в виде субсидии на текущий финансовый год на выполнение муниципального задания, субсидии на иные цели и с учетом средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Нормативы расходов на оплату труда работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливаются в размере не менее 60 % от общего фонда оплаты труда работников учреждения.

Перечень должностей (профессий) основного персонала работников учреждения устанавливается приказом начальника управления культуры администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Контроль за соблюдением данного соотношения при осуществлении фактических выплат работникам учреждения возлагается на директора учреждения.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение может быть изменено, дополнено, отменено по решению директора МБУ «ДК «ВГС» с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2019года.

Главный бухгалтер



Т.И. Гончарова

Ведущий юрисконсульт



М.В. Николаенко