**Утверждено постановлением**

**администрации Крапивинского**

**муниципального района**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

1. **Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 г. №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и Постановлением администрации Крапивинского муниципального района №1028 от 03.08.2011 «О примерном положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Крапивинского муниципального района», и применяется для исчисления заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» (далее учреждение культуры), подведомственного управлению культуры администрации Крапивинского муниципального района.

Заработная плата работников учреждения культуры включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее1-1МРОТ) в учреждениях культуры не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

**2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам**

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

ЗП = (Ор) +((Ор)х( К2 + К3 )) +((Ор)х(К4)) + КВ + СВ,

оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

Ор = (ОхК1)хКс;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О1-1минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс1-1повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» (приложение №1);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» (приложение №2);

- показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, Крапивинского муниципального района к группам по оплате труда руководителей (приложение №3).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2130 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2600 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников, предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистам учреждений культуры работающим в рабочих поселках (посёлках городского типа), в сельских населенных пунктах устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.5.1. Работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1.

3.5.2. Лицам, работающим в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.5.3. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2.

3.5.4. Лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства и имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.6.1. Доплата выплачивается по основному месту работы без начисления районного коэффициента, проставляется отдельной строкой в штатном расписании.

3.6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.7. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

3.8. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 8 Положения.

**4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Размеры должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР», его заместителя и главного бухгалтера регламентируются Положением об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 г. №551.

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается главным распорядителем (учредителем) за счет местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО рук. = ЗП ср. осн. перс. х n , где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n – количество кратности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

4.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

4.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

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

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

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

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

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

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

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

4.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 4.2.5 данного раздела).

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

4.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда - 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТу х 3 процента, где:

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента – централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждений культуры прилагается (приложение №6).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителя ежегодно устанавливаются учредителем за счет местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 5-6 настоящего Положения.

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В том числе рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видео дисплейными терминалами, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, конкретный размер которой определяется также по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

5.6. Районный коэффициент к заработной плате в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 не менее 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы;

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премиальные выплаты работников учреждения осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

6.2.1. Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, почетной грамотой и благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, администрации Крапивинского муниципального района

Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

6.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам учреждения культуры производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу) |
| От 3 до 8 лет | 10 |
| От 8 до 13 лет | 15 |
| От 13 до 18 лет | 20 |
| От 18 лет до 23 лет | 25 |
| От 23 лет и выше | 30 |

6.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

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, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, учебными заведениями культуры.

6.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном заместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

6.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителями муниципальных учреждений культуры, искусства, кино. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

6.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

6.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

7.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

**8. Заключительные положения**

8.1.Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

8.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий в порядке исключения тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

**Приложение №1**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок**

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Оклад по  профессиональной квалификационной группе, рублей | | Повышающий коэффициент | | **Оклад**  **(должностной оклад), ставка, рублей** | | **Оклад**  **(должностной оклад), ставка, \*6%, рублей** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | 2130 |  | | | | | | |
| Первый квалификационный  Уровень | |  |  | | | | | | |
| 1 | Заведующий билетными кассами  среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или среднее общее образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет |  | 1,285 | | 2736 | | 2901 | | |
| Второй квалификационный уровень | |  |  | | | | | | |
| 2 | Заведующий костюмерной  среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет |  | 1,557 | | 3317 | | 3517 | | |
| 3 | Культорганизатор  культорганизатор II категории- высшее профессиональное образование без предъявление к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет.;  Культорганизатор 1 категории- высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет |  | 1,285  1,557 | | 2736  3317 | | 2901  3517 | | |
| 4 | Организатор экскурсий  среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и индивидуальная подготовка без предъявления требований к стажу работы;  высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет |  | 1,285  1,557 | | 2736  3317 | | 2901  3517 | | |
| 5 | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;  руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет |  | 1,285  1,414  1,557 | | 2736  3011  3317 | | 2901  3192  3517 | | |
| 6 | Контролер билетный |  | 1,158 | | 2466 | | 2614 | | |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | 2200 |  | | | | | | |
| Первый квалификационный  уровень | |  |  | |  | |  | | |
| 1 | Аккомпаниатор- концертмей-стер  аккомпаниатор-концертмейстер II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  аккомпаниатор-концертмейстер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  аккомпаниатор-концертмейстер высшей категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет;  аккомпаниатор-концертмейстер ведущий мастер сцены - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет |  | 1,369  1,821  2,348  2,531 | | 3011  4007  5166  5568 | | 3192  4248  5476  5903 | | |
| 2 | Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  редактор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно -просветительных учреждениях и организациях не менее 2 лет;  редактор II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  редактор I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет |  | 1,369  1,508  1,821 | | 3011  3317  4007 | | 3192  3517  4248 | | |
| Второй квалификационный уровень | |  |  | | | | | | |
| 1 | Методист библиотеки, клубного учреждения, музея,), кино и других аналогичных учреждений и организаций  методист - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  методист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет;  методист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет |  | 1,369  1,508  1,821 | | 3011  3317  4007 | | 3192  3517  4248 | | |
| Третий квалификационный уровень | |  | | | | | | | |
| 1 | Художник, художник-гример, художник по свету, художник-постановщик, художник-фотограф  высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет |  | 1,657  2,082  2,531 | | 3645  4581  5568 | | 3864  4856  5903 | | |
| Четвёртый квалификационный уровень | |  | | | | | | | |
| 1 | Ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, и других аналогичных учреждений и организаций  ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет;  ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет |  | 1,999  2,348 | | 4397  5166 | | 4661  5476 | | |
| 2 | Звукооператор  в других театрах и художественных коллективах;  в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии (оперетты), музыкально-драматических, драматических театрах, театрах юного зрителя, театрах кукол, филармониях, концертных организациях, музыкальных и танцевальных коллективах, цирках |  | 1,369  1,657 | | 3011  3645 | | 3192  3864 | | |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | 2600 |  | | | | | | |
| Первый квалификационный уровень | |  |  | | | | | | |
| 1 | Заведующий автоклубом |  | 1,987 | | 5166 | | 5476 | | |
| 2 | Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |  | 1,541 | | 4007 | | 4248 | | |
| 3 | Звукорежиссер  высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет |  | 1,402  1,691 | | 3645  4397 | | 3864  4661 | | |
| 4 | Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |  | 1,339 | | 3481 | | 3690 | | |
| 5 | Руководитель народного коллектива |  | 1,987 | | 5166 | | 5476 | | |
| 6 | Хореограф  высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет |  | 1,402  1,691 | | 3645  4397 | | 3864  4661 | | |
| 7 | Художественный руководитель  в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, в остальных центрах;  в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  в культурно-просветительных учреждениях (центрах), отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  в самостоятельных музыкальных и танцевальных коллективах, в филармониях, концертных организациях, концертных залах, цирках |  | 1,691  1,833  1,987  2,142  2,319 | | 4397  4765  5166  5568  6029 | | 4661  5051  5476  5903  6391 | | |
| Второй квалификационный уровень | |  |  | | | | | | |
| 1 | Режиссер – постановщик, режиссер массовых представлений |  | 1,833 | | 4765 | | 5051 | | |
| 2 | Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  в отделе культурно-просветительских учреждений,  отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  в секторе культурно-просветительских учреждений, выполняющих функции научно-методических центров для культурно-просветительских учреждений субъекта Российской Федерации; |  | 1,541  1,691  1,691  1,762  1,833  1,833  1,910  1,987 | | 4007  4397  4397  4581    4765  4765  4966  5166 | | 4248  4661  4661  4856  5051  5051  5264  5476 | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры | | 2700 |  | |  | |  | | |
| Третий квалификационный уровень | |  |  | |  | |  | | |
| 1 | Педагог-психолог  педагог- психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы; |  | 1,229 | | 3317 | | 3517 | | |
| 2 | педагог- психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет; |  | 1,350 | | 3645 | | 3864 | | |
| 3 | педагог- психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет; |  | 1,484 | | 4007 | | 4248 | | |
| 4 | педагог- психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет; |  | 1,628 | | 4397 | | 4661 | | |
|  | педагог-психолог( II квалификационной категории); |  | 1,765 | | 4765 | | 5051 | | |
|  | педагог-психолог( I квалификационной категории); |  | 1,913 | | 5166 | | 5476 | | |
|  | педагог- психолог ( высшая квалификационная категория) |  | 2,062 | | 5568 | | 5903 | | |

**Приложение №2**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад  (должностной оклад), ставка, рублей | **Оклад (должностной оклад), ставка, \*6%, рублей** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | |
|  | 2000 |  |  |  |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,000 | 2000 |  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,008 | 2016 |  |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,062 | 2123 |  |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | |
|  | 2200 |  |  |  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,013 | 2228 |  |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,121 | 2466 |  |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,244 | 2736 |  |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,369 | 3011 |  |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,508 | 3317 |  |

**Приложение №3**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Показатели и порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» к группам по оплате труда руководителей**

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

Временные показатели и порядок отнесения клубных учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, центров культуры и досуга) и других действующих и вновь создаваемых учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов.

1. Показатели для сельских домов культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
|  | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 30 | 20 | 18 | 15 |
| Число культурно - досуговых мероприятий | 200 | 150 | 120 | 80 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы.

2. К культурно - досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, спортивные соревнования, игры, показательные выступления, танцы, воскресные дискотеки, игротеки.

3. Группа по оплате труда руководителя учреждения культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел устанавливается ежегодно исходя из среднегодовых статистических показателей их работы за последние 3 года.

4. Вновь вводимые учреждения клубного типа, учреждения, находящиеся на капитальном ремонте, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на 3 года

5. За руководителем учреждения культуры клубного типа, центра культуры творчества и досуга, художественных ремесел, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год

6. Должностной оклад руководителя учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы устанавливаются на уровне окладов соответствующих категорий работников учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда.

7. В случае, когда один из показателей ниже на 20 процентов установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда работников может устанавливаться органом культуры с учетом следующих дополнительных условий:

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми;

оценка использования материально-технической базы;

работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной народной культуры в районе (городе).

**Приложение №4**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

**Деятельность в области культуры**

Режиссер

Дирижер

Хормейстер

Балетмейстер

Заведующий художественно- оформительской мастерской

Художник постановщик

Организатор экскурсий

Ведущий методист

Методист

Редактор

Художественный руководитель

Режиссёр – постановщик

Художники всех специальностей

Руководитель кружка

Аккомпаниатор – концертмейстер

Звукорежиссёр

Заведующие отделами клубов всех видов

Культорганизатор

**Приложение №5**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**Положение о распределении централизованного фонда учреждения культуры**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителя, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителю учреждения из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по учреждению (3 процента) и распределяет полученный централизованный фонд (далее - ФОТ ц) на причитающиеся руководителю учреждения выплаты, установленные настоящим Примерным положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципального учреждения культуры в зависимости от группы оплаты труда руководителя; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

1.5 Выплаты из централизованного фонда распространяются также на всех работников учреждения по итогам работы и за участие в областных и районных мероприятий.

**2. Порядок установления выплат из централизованного фонда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» в зависимости от группы оплаты труда руководителя устанавливаются учредителем по итогам каждого месяца и за год, после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения, приведенных в разделе 3 настоящего Примерного положения, в зависимости от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

I группа -1,2;

II группа -1,15;

III группа -1,1;

IV группа - 1,05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителю учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю учреждения из средств централизованного фонда осуществляется Совет управления культуры администрации Крапивинского муниципального района с обязательным участием в ней представителя профсоюзного органа.

Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с профсоюзным органом. Согласованный приказ является основанием для выплат.

**3. Перечень показателей эффективности деятельности   
учреждения, на основании которых руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и премии**

Показатели, характеризующие результаты деятельности в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | Единицы измерения | 2012 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Культурно-просветительные учреждения | | |
| 1.1 | Количество культурно-массовых мероприятий | ед. | 412 |
| 1.2 | Количество посетителей мероприятий | чел. | 27950 |
| 1.3 | Численность участников постоянно действующих клубов, секций, кружков | чел. | 307 |
| 1.4 | Численность участников культурно-досуговых мероприятий, проведенных на платной основе | чел. | 5760 |
| 1.5 | Количество постоянно действующих клубов секции, кружков | ед. | 20 |
| 1.6 | Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом | % | не менее  47 |

Показатели, характеризующие результаты деятельности в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР», утверждаются ежегодно приказом учредителя.

Дополнительные условия деятельности учреждения:

обеспечение работы учреждения в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение доходной части, платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ.

**Приложение №6**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципального**

**бюджетного учреждения культуры**

**«Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР»**

**от 30.09.2013 г. №1405**

**ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Положение разработано в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 г. №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от29.03.2011г. №125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области», Постановлением Администрации Крапивинского муниципального района» от 03.08.2011 г. №1028 «О примерном Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Крапивинского муниципального района» и применяется для премирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» утверждается Начальником управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, с учетом мнения профсоюзного комитета».

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения культуры, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Положение разработано в целях обеспечения социальной защищенности работников и усиления материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников учреждения культуры, а также в целях повышения личной заинтересованности каждого работника в конечных результатах труда всего коллектива и регламентируют порядок, правила, формы распределения премии и начисления премии за счет стимулирующей части фонда оплаты труда

1.3 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

доплата до МРОТ;

3% централизованный фонд (директорский фонд);

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты;

выплаты за счет экономии фонда з/платы, сложившейся в результате

временных вакансий, принятия в штат нижеоплачиваемых работников,

в результате больничных листов;

30% от сумм полученных от оказания платных услуг.

1.4. Выплаты стимулирующего характера составляют не менее 30% от общего фонда оплаты труда учреждений.

1.5. По-настоящему Положению премируются работники, состоящие в штате и работающие по совместительству в учреждение культуры и выполняющие задачи культурно-просветительной работы, а также руководители платных кружков, коллективов, любительских объединений, дискотек, активисты культурно-досуговой деятельности и др.

1.6 Премирование производится на основании бальной системы, учитывающие повышающие и понижающие факторы, разработанной учреждением культуры по итогам работы за месяц, год. (смотри Приложения №1 по показателям эффективности работы МБУК )

1.7 Главным критерием премирования является участие учреждения культуры, творческих коллективов в районных и областных мероприятиях.

1.8. Премирование производится комиссией по распределению премии из стимулирующего фонда на основании предоставленных данных по набранным баллам учреждением, согласно сданных, отчетов за текущий месяц.

1.9 В состав комиссии входят: начальник управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, гл. бухгалтер, гл. экономист, гл. специалист, председатель профсоюза работников культуры.

1.10 Премирование из директорского фонда распространяется на директора учреждения культуры. Из экономии директорского фонда выплачивается премия заместителю и остальным работникам, а также разовые выплаты за высокие показатели работы и победы в районных, областных, международных конкурсах, оказание материальной помощи в случае продолжительной болезни работника и смерти близких родственников.

**II. ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТОВ НА ПРЕМИРОВАНИЕ**

2.1. Правом к предоставлению работников культуры на премирование пользуются руководители структурных подразделений управления культуры, методический отдел, начальник управления культуры администрации Крапивинского муниципального района.

2.2. Каждый работник предоставляется к премии индивидуально.

2.3. Премирование работников учреждения культуры производится приказами начальника управления культуры на основании протокола решения комиссии по начислению премии.

2.4. Работники, имеющие производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, могут полностью или частично лишены премии. Перечень производственных нарушений и упущений приведен в Приложении.

2.5. Материальная помощь работникам предоставляется согласно поданного заявления в письменном виде, с приложением затребованных документов (свидетельства о смерти, справки о стоимости лечения и дорогостоящих лекарственных препаратов).

2.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

**III. РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ**

3.1. Основанием для премирования, выплат и доплат являются данные бухгалтерского учета, статистической отчетности и данные оперативного учета, а также ежемесячные данные методических отделов об исполнении месячного отчета и набранном количестве баллов учреждением культуры и протокол решения комиссии по начислению премии.

3.2. Размеры премий не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада в результат работы, исходя из эффективности и качества труда в пределах имеющихся средств, дифференцированно для каждого работника.

3.3. Работникам, проработавшим на неполную ставку и не полный месяц (год), в связи с призывом в Армию, с переводом на другую работу по инициативе администрации, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время.

3.4. Максимальное количество баллов по учреждениям и работникам не ограничивается 100 баллами.

3.5. «Стоимость» одного балла по учреждению рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда, оставшегося после начисления основной зарплаты за месяц, и общей суммы набранных баллов по учреждениям культуры соответственно.

3.6. По техническому персоналу (истопник, рабочий, сторож и др.) премирование в месяц должно быть не меньше 150 рублей.

3.7. Размер материальной помощи, согласно принятого Коллективного договора, должна составлять:

в связи со смертью близких родственников 2000 рублей;

на оплату лечения и дорогостоящих лекарств 1000 рублей.

в связи с Юбилеем и выходом на пенсию 1000руб.

**IV. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

4.1. За выполнение и перевыполнение плановых показателей работы учреждений культуры.

4.2. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.3. За участие в районных, зональных, областных мероприятиях.

4.4. За качественную работу с различными категориями посетителями учреждений культуры.

4.5. За качественную подготовку и проведение крупных выставок, конференций, семинаров, открытых уроков и других мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, качества услуг и расширения их ассортимента.

4.6. За активное участие в инновационной, проектной и издательской деятельности.

4.7. За разработку больших объемов инструктивно-методических документов.

4.8. За разработку новых форм, направлений и методов работы в учреждении.

4.9. За выполнение плана по платным услугам.

4.10. За достижение воспитанниками высоких показателей (побед на различных конкурсах, частоту и активность участие в мероприятиях различного уровня)

4.11. За постоянное совершенствование профессионального уровня (участие в районных семинарах, повышение квалификации на областных курсах, обучение в учебных заведениях по специальности).

4.12. За добросовестную, долголетнюю работу и в связи с юбилейными датами.

**V. ВЫПЛАТЫ И ДОПЛАТЫ ИЗ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО (ДИРЕКТОРСКОГО) ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. Централизованный (директорский) премиальный фонд стимулирующих выплат составляет 3% от общего фонда оплаты труда учреждения культуры.

5.2 Централизованный (директорский) премиальный фонд распространяется на директора учреждения культуры и его заместителя, а также на всех работников учреждения

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя.

5.4. Руководителям учреждений культуры и их заместителям выплаты из централизованного (директорского) премиального фонда устанавливаются на выплаты стимулирующего характера:

за качество выполняемых работ;

за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры;

за выполнение плановых показателей по сбору платных услуг учреждением культуры;

обеспечение работы учреждений в соответствии со всеми требованиями

санитарных норм и норм безопасности, пожарной безопасности, создания

за участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ;

за участие и занятие коллективами учреждения призовых мест в различных конкурсах и фестивалях районного, областного, международного уровня.

премии и разовые премии к знаменательным датам;

материальную помощь.

5.5. Выплаты за объемные показатели, характеризующие результаты деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры, устанавливаются в зависимости от группы оплаты труда руководителя по итогам работы за месяц, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

5.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

5.7. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю учреждения и их заместителю, и остальным работникам из средств централизованного фонда, осуществляется согласно приказа начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, на основании решения комиссии, с учетом подведения итогов работы учреждений культуры.

5.8. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителю учреждения и его заместителю за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года)

5.9. Выплаты и доплаты директору учреждения культуры и их заместителю, а также работникам учреждения устанавливаются приказом начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района в пределах имеющихся средств.

5.10 Экономия централизованного фонда может быть выплачена в последующих месяцах или по году.

5.11. В положение о премировании могут вноситься поправки и дополнения в течение действующего Положения. Поправки и дополнения рассматриваются на совместном заседании комиссии и директоров учреждений культуры и утверждаются Постановлением Администрации Крапивинского муниципального района.

**Приложение №1**

**Показатели эффективности работы МБУК «Молодежный культурно-досуговый центр «ЛИДЕР» для начисления премии из стимулирующего фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование  повышающих показателей | Кол-во балов | **Единица измерения** |
| 1. | Участие в конференциях, конкурсах, семинарах, фестивалях, акциях: |  |  |
|  | международных | 10 | За каждое участие |
|  | всероссийских | 9 | За каждое участие |
|  | региональных | 8 | За каждое участие |
|  | областных | 5 | За каждое участие |
|  | районных | 3 | За каждое участие |
|  | местных | 1 | За каждое участие |
| 2. | Количество клубных формирований (секций) | 5 | За одно клубное формирование (секцию) |
| 4. | Предоставление наглядного материала о проведенных тематических мероприятиях: |  |  |
|  | фото | 2 | За каждое участие |
|  | сценарий | 3 | за каждое участие |
|  | отчет | 3 | За каждое мероприятие |
| 5. | Публикация статей в СМИ |  |  |
|  | Областных | 4 | За каждую публикацию |
|  | Районных | 3 | За каждую публикацию |
|  | Выпускаемым учреждением | 2 | За каждую публикацию |
| 6. | Работа с условно осужденными | 5 | За каждое мероприятие |
| 7. | Работа с инвалидами | 5 | За каждое мероприятие |
| 8. | Выставки декоративно-прикладного искусства и других работа | 2 | За каждую выставку |
| 9. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и местной администрации на работу учреждения, на своевременную сдачу документов, отчетов, наличие книги жалоб и предложений | 5 | Ежемесячно |
| 10. | Участие в проведение текущих ремонтов | 5 | За каждое участие |
| 11. | Работа волонтеров по благоустройству, озеленению и уборке территории от мусора и снега | 2 | За каждого волонтера |
| 12. | Разработка и составление сценариев, программ, положений на тематические мероприятия | 5 | Ежемесячно |
| 13. | Комплектование, учет, хранение и использование документов учреждения | 5 | Ежеквартально |
| 14. | Планирование и анализированние деятельности учреждения | 5 | Ежемесячно |
| 15. | Самообразование, | 3 | За каждое обучение |
|  | Итого: | 100 |  |

Понижающие показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование понижающих показателей | Кол-во баллов | **Единица измерения** |
| 1. | Не выполнение плановых показателей работы | 3 | Ежемесячно |
| 2. | Нарушение трудовой дисциплины | 2 | За каждого человека |
| 3. | Несвоевременная сдача планов | 3 | Ежемесячно |
|  | отчетов | 3 | Ежемесячно |
| 4. | Наличие ошибок в ведении документации | 5 | Ежемесячно |
|  | Итого: | 16 |  |

Примечание:

1. Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников учреждений культуры по итогам работы за месяц, год.

2. Премирование производится по предоставлению приказа начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района.

3. Итоги подводятся ежемесячно, комиссией.

