

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ПЕЧЕНГА**

**ПЕЧЕНГСКОГО РАЙОНА**

**МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ (ПРОЕКТ)

*п. Печенга*

|  |  |
| --- | --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа»** |  |

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом от 21.07.2014 г. № 363 Комитета по культуре и искусству Мурманской области «Об утверждении рекомендаций по разработке органами местного самоуправления муниципальных образования Мурманской области Примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждения культуры и образования в сфере культуры и искусства», в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа», согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2016 года.

3. Настоящее Постановление опубликовать в соответствии с Порядком опубликования (обнародования) муниципальных правовых актов органов местного самоуправления городского поселения Печенга.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора Муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа».

**Глава администрации**

**муниципального образования**

**городское поселение Печенга Н.Г. Жданова**

СОГЛАСОВАНО:

Зам. главы администрации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. Н. Быстров   
  
Начальник финансового отдела \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Бамбул

Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. В. Ощепкова

Исп. Фролова Г. Р. тел. +7(81554)76488 доб. 103

**Приложение**

к постановлению

администрации муниципального образования

городское поселение Печенга

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР «ПЛАТФОРМА»**

1. **Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа» (далее по тексту – Положение), разработано в соответствии с Приказом комитета по культуре и искусству Мурманской области от 21.07.2014 года №363 «Об утверждении рекомендаций по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области Примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования в сфере культуры и искусства», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 года №243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений Мурманской области».

Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

Размеры должностных окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладом по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем Учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников Учреждения Учредителем, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением по оплате и стимулированию труда работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного примерным положением по оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональный квалификационный группы установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

- выплат компенсирующего характера;

- выплат стимулирующего характера;

- доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением.

1. **Порядок и условия оплаты труда,**

**занимающих должности служащих**

Размеры должностных окладов работников муниципального казённого учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа» (далее по тексту – Учреждение) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ) приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 №718н) и определены в Приложении №1.

Настоящим Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику в соответствии с утвержденными критериями, а так же с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 0,5.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,2;

- первой категории – 0,1;

- второй категории – 0,05.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнаций на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников Учреждения, определенными настоящим Положением в Приложении №2. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается наиболее квалификационным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждены настоящим Положением в Приложении №2.

Руководителем Учреждения работникам устанавливается коэффициент эффективности деятельности работника (далее по тексту – КЭД) в размере до 100% от должностного оклада (оклада) работника. В течение текущего календарного года размер указанной надбавки конкретному работнику учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы и (или) условий работы в порядке, установленном законодательством и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Работникам вновь принятым на работу в Учреждение с установлением испытательного срока, указанная надбавка не устанавливается.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 №34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 02.08.2005 №313-ПП).

Ежемесячная выплата стимулирующей надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается (всем работникам, включая работников рабочих профессий) в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет -5%

- от 3 лет до 5 лет – 10%

- от 5 лет до 10 лет – 15%

- от 10 лет до 15 лет – 20%

- свыше 15 лет – 30%.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждениях и предприятиях на территории муниципального образования городское поселение Печенга. Основным документом для определения стажа работы, дающего права на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

Стимулирующая надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков:

- до 10% от должностного оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;

- до 15% от должностного оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- до 20% от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40% от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, а также выплата премии предусмотренные настоящим Положением.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 №295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (в редакции приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области от 24.12.2013 №711).

Размер оклада работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в Приложении №1.

Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем Учреждения.

Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, персональный повышающий коэффициент к окладу. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, и по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Персональный повышающий коэффициент к окладу и его размер может быть установлен рабочему в соответствии с утвержденными критериями в настоящем Положении в Приложении №1, а так же с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размер повышающего коэффициента – до 0,5.

Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующих надбавок к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

- за стаж непрерывной работы;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении надбавок и доплат принимается руководителем Учреждения по каждому конкретному случаю и оформляется приказом.

Ежемесячная выплата стимулирующей надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается (всем работникам, включая работников рабочих профессий) в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет -5%

- от 3 лет до 5 лет – 10%

- от 5 лет до 10 лет – 15%

- от 10 лет до 15 лет – 20%

- свыше 15 лет – 30%.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждениях и предприятиях на территории муниципального образования городское поселение Печенга. Основным документом для определения стажа работы, дающего права на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

Выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается наиболее квалификационным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждены настоящим Положением в Приложении №2.

Руководителем Учреждения работникам устанавливается коэффициент эффективности деятельности работника (далее по тексту – КЭД) в размере до 100% от должностного оклада (оклада) работника. В течение текущего календарного года размер указанной надбавки конкретному работнику учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы и (или) условий работы в порядке, установленном законодательством и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Работникам вновь принятым на работу в Учреждение с установлением испытательного срока, указанная надбавка не устанавливается.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения**

Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

По решению Учредителя к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем Учреждения в соответствии с показателями (критериями), определенными Учредителем.

Руководителю Учреждения, с учетом критериев оценки эффективности деятельности Учреждения, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

- премии за основные результаты работы (за квартал, год);

- единовременные премии.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Учредителем, в кратности не более 4.

Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.

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

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 проведение хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена данным Положением.

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

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

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении, утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 г. №243-ПП «Об оплате труда областных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местах с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальные размеры выплат – 5 % от оклада.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время – 40 % оклада, рассчитанного за час работы. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяется:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. **Порядок и условия премирования работников Учреждения**

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 г. №243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» могут быть установлены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных Учреждением на оплату труда работников по согласованию с Учредителем (оформляется приказом руководителя Учреждения).

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью:

- в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно 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 (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях.

Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой.

Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии при награждении почетными грамотами) учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

1. **Выплаты социального характера, не относящиеся к оплате труда**

Материальная помощь выплачивается до двух должностных окладов (окладов), как правило, к отпуску, не учитывается при исчислении средней заработной платы.

Оказание материальной помощи в размере до двух должностных окладов (окладов), установленных на момент осуществления данных выплат, производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год (с 1 января по 31 декабря).

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, оказание материальной помощи по желанию работника может производиться один раз в любой из периодов ухода в отпуск в течение календарного года.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании заявления и оформляется распоряжением.

Единовременная материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и может выплачиваться по следующим основаниям:

- в связи с вступлением в брак – в размере до двух должностных окладов (окладов);

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) – в размере до двух должностных окладов (окладов);

- в связи с уходом на пенсию по возрасту – в размере до трех должностных окладов (окладов);

- в связи с длительной и продолжительной болезнью сотрудника или члена его семьи – в размере до трех должностных окладов (окладов);

- в связи со смертью сотрудника или члена его семьи (супруг (супруга), дети, родители) – в размере до трех должностных окладов (окладов);

- в связи с рождением ребенка – в размере до двух должностных окладов (окладов);

- в связи с иными обстоятельствами, вызванными трудной жизненной ситуации. Размер данной материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

Данные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы.

1. **Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 (пятнадцать) дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

1. **Условия формирования фонда оплаты**

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения, а также с учетом установленного соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания (в случае его установления Учредителем).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе (по решению Учредителя) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Фонд оплаты работников Учреждения формируется на календарный год раздельно за счет средств субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (в случае его установления Учредителем) и средств от иной, приносящей доход деятельности.

При формировании объема средств на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит:

ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТк + ФОТст + ФОТркпн, где:

**ФОТ- фонд оплаты труда работников Учреждения.**

**ФОТб – базовая часть ФОТ.**

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (оклада) и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

**ФОТс - специальная часть ФОТ**

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

**ФОТк – компенсационная часть ФОТ**

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

**ФОТст – стимулирующая часть ФОТ**

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю Учреждения.

**ФОТркпн**- часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк – не более 70%

ФОТст- не менее 30%.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Приложение №1

к положению об оплате труда работников

муниципального казённого учреждения

«Культурно-досуговый центр «Платформа»

**Размеры окладов работников Учреждения**

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Размер должностного оклада (оклада) в рублях |
| 1 | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1.1. | 3 квалификационный уровень  Директор | 16 000,00 |
| 2 | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень  Менеджер по культурно-массовому досугу | 9 500,00 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень  Менеджер по культурно-массовому досугу (по которому устанавливается 2 внутридолжностная категория) | 9 975,00 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень  Менеджер по культурно-массовому досугу (по которому устанавливается 1 внутридолжностная категория) | 10 450,00 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень  Менеджер по культурно-массовому досугу (по которому устанавливается производное должностное наименование «ведущий») | 10 925,00 |

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Размер должностного оклада (оклада) в рублях |
| 1 | Профессия, отнесенная к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня» |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень  Уборщица служебных помещений | 6 020,00 |
| 1.2. | 1 квалификационный уровень  Гардеробщик | 6 020,00 |

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников

муниципального казённого учреждения

«Культурно-досуговый центр «Платформа»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты в % от должностного оклада (оклада) |
| 1 | Дополнительный объем работы не связанный с основными обязанностями работника | до 50% |
| 2 | Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, при отсутствии замечаний со стороны руководителя | до 10% |
| 3 | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | до 30% |
| 4 | Внедрение новых форм и методов работы (Работа с интернет-сайтом и web-страницей Учреждения) | до 20% |
| 5 | Имиджевая политика (участие в конкурсах, получение грантов, освещение в СМИ, участие в проектах) | до 30% |
| 6 | Количество культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением | до 30% |
| 7 | Наличие лауреатов межрегиональных, областных, районных конкурсов и фестивалей | до 20% |
| 8 | Повышение доходов от внебюджетной деятельности | до 30% |
| 9 | Своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов | до 10% |
| 10 | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения | до 10% |