

Согласовано

Начальник
отдела культуры
Д.В. Косенко

Утверждаю

Директор МБУК «ЦКС»

С.Н. Дусембаева

«30» января 2020 г.Приказ № 15от 30.12.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Централизованная клубная система»

отдела культуры администрации муниципального образования

Адамовский район

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» отдела культуры администрации муниципального образования Адамовский район (далее – МБУК «ЦКС»).

Правовым основанием введения системы оплаты труда является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Оренбургской области от 11.1.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», постановление администрации муниципального образования Адамовский район Оренбургской области № 94-п от 24.01.2017 года «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений Адамовского района», в целях упорядочения системы оплаты труда работников МБУК «ЦКС».

Оплата труда работников является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности по замещаемой должности.

2. Порядок и основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Заработная плата по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области.

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

2.6. Система оплаты труда работников структурных подразделений отдела культуры включает в себя:

- месячный должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- премии по итогам года, ко Дню работника культуры и за занимаемые призовые места на областных, межрегиональных и всероссийских конкурсах;
- материальную помощь.

2.7. Размеры окладов работников МБУК «ЦКС», занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), установленными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Культурный организатор	13200
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Методист клубного учреждения	11000
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

Директор СДК	15620
Заведующий СК	13530
Художественный руководитель	15180
Режиссер, режиссер любительского театра	14300
Хормейстер вокального коллектива	15345

2.8. В соответствии с Положением Работнику устанавливается должностной оклад, который не должен превышать размеры, установленные настоящим Положением.

2.9. С учетом условий труда работникам структурных подразделений отдела культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. С учетом условий труда работникам структурных подразделений отдела культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

Заработная плата директора учреждения состоит с должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые предусмотрены в разделе 4 и 5 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются главным распределителем бюджетных средств.

Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенности деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора и его заместителя) определяется ГРБС, в размере, не превышающем 3-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения:

- директор - оклад 16500 рублей.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам МБУК «ЦКС» устанавливаются доплаты:

- 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 увеличение объема работы или исполнение 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, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Всем работникам МБУК «ЦКС» выплачивается районный коэффициент в размере 15%.

Работникам учреждений культуры устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере 12 % к окладу (гибкий режим рабочего времени, работа в вечернее время).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Надбавка стимулирующего характера устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена приказом директора МБУК «ЦКС».

Перечень, размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам:

5.1. Работникам учреждений культуры устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, непрерывно проработанных в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства в следующих размерах:

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

5.2. Работникам учреждений культуры устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

- для руководителя МБУК «ЦКС» – до 50 %.
- для работников филиалов СДК, СК – до 100 %.

Данная надбавка устанавливается за успешное и добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, качественную

подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Стимулирующая надбавка устанавливается приказом директора МБУК «ЦКС» сроком не более одного года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки в течение года приказом Работодателя может быть уменьшен или отменен в следующих случаях:

- изменение особых условий работы;
- наличие финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо Администрации.

В пределах бюджетных ассигнований и экономии денежных средств работникам учреждений культуры устанавливается премия ко Дню работника культуры в размере до 50 % к окладу.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения. Премия выплачивается работникам, состоящим с организацией в трудовых отношениях на дату принятия решения о ее выплате. Выплата премии работникам, проработавшим неполный месяц и прекратившим трудовые отношения с организацией до принятия решения о выплате премии, осуществляется за фактически отработанное время в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности);
- необходимостью ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- поступлением в образовательное учреждение высшего (среднего) профессионального образования по очной форме обучения;
- переходом на выборную работу (должность);
- инициативой руководителя при отсутствии вины работника;
- прекращением трудового договора в связи со смертью работника.

При увольнении работника по другим причинам решение о выплате премии за фактически отработанное время принимается руководителем учреждения. Премия не начисляется работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание, или снижается за тот расчетный период, в

котором имел место проступок (дисциплинарное взыскание). В случае, когда проступок (дисциплинарное взыскание) работника выявлен в результате проверки (ревизии), премия не начисляется или снижается за расчетный период, в котором были выявлены нарушения.

В случае смерти (гибели) работника, начисленные, но не полученные им премии выплачиваются членам его семьи.

6. Премирование работников

6.1. Настоящим Положением предусматривается премирование по итогам выполнения показателей эффективного контракта.

6.2. Премии могут выплачиваться по результатам работы ежеквартально.

6.3. Размер премии устанавливается приказом директора МБУК «ЦКС».

6.4. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Работодателя.

Размер премии зависит от:

- результатов выполнения работником муниципального задания
- качественного и оперативного выполнения других особо важных заданий и особо срочных работ;

6.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных Работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудовой дисциплины, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки Руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие Работники могут быть частично или полностью лишены премии.

6.6. Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнения инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

-необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- упушения и искажения отчетности;

-совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

6.7. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.8. Служебные записки на имя директора МБУК «ЦКС» по вопросам премирования или депремирования работников предоставляются не позднее 5 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

7. Выплата должностного оклада, премий и иных платежей

7.1. Оклад начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления на расчетный счет в кредитное учреждение, указанное работником в заявлении.

7.3. Сроки выплаты работникам заработной платы: 3 и 18 числа текущего месяца.

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

7.5. При прекращении действия трудового договора Работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работников.

7.6. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если Работники своевременно подали заявление об отпуске.

7.7. При направлении Работников организации в командировку для выполнения служебного поручения Работодатель компенсирует (в размере фактически подтвержденных документами расходов):

-расходы по проезду;

-расходы по найму жилого помещения;

-суточные.

7.8. Премии и надбавки не могут быть потребованы Работником в одностороннем порядке, даже если такие выплаты производились неоднократно.

7.9. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам структурных подразделений отдела культуры может быть оказана материальная помощь на основании соответствующего заявления. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

Работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- А) вступления в первый брак - до 1000 рублей;
- Б) в связи с уходом на пенсию - до 1000 рублей;
- В) в связи с рождением ребенка - до 1500 рублей;
- Г) в связи со смертью близких родственников - до 2000 рублей;
- Д) в связи со смертью работника (его семье) - в размере 1 оклада;
- Е) в связи с длительным заболеванием - в размере от 1 оклада;
- Ж) в честь юбилейных дат:
 - для женщин (50,55), для мужчин (50,55,60) – до 2000 рублей.

В связи с учетом инфляции материальная помощь может увеличиваться.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждений утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

7.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.3. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) с учетом уровня инфляции. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов производится на основании приказа начальника отдела культуры администрации муниципального образования Адамовский район.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений культуры

МБУК « ЦКС»

- методист клубного учреждения
- директор СДК
- художественный руководитель
- культорганизатор
- заведующий СК
- хормейстер вокального коллектива
- режиссер
- режиссер любительского театра