



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 02.03.2018 № 495-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики»

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», во исполнение постановления администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», постановления администрации Междуреченского городского округа от 05.02.2018 № 213-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Междуреченского городского округа:

от 12.04.2012 № 703-п «Об утверждении системы оплаты труда в Муниципальном казенном учреждении «Управление культуры и молодежной политики»;

от 19.12.2012 № 2655-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 12.04.2012 № 703-п «Об утверждении системы оплаты труда в Муниципальном казенном учреждении «Управление культуры и молодежной политики»;

от 24.12.2013 № 2993-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 12.04.2012 № 703-п».

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н.Минина) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий управления делами администрации Междуреченского городского округа (Н.В.Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по социальным вопросам И.В.Вантееву.

Глава Междуреченского городского округа

С.А.Кислицин

Приложение
к постановлению администрации
Междуреченского городского округа
от 02.03.2018 № 495-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ»**

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Междуреченского городского округа от 05.02.2018 № 213-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» (в редакции постановления администрации Междуреченского городского округа от 08.02.2017 № 303-п), постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31 марта 2011 года № 128 « О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных Департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2016 № 532, от 28.12.2016 № 545, от 22.02.2017 № 78)

Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики» (далее – Учреждение) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

Заработная плата работников Учреждения 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 квалификационную

категорию, почетное звание;
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в Учреждении не может быть ниже МРОТ, установленного на территории Российской Федерации.

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.

Для целей настоящего Положения используется следующее понятие:

Учредитель – муниципальное образование «Междуреченский городской округ» в лице администрации Междуреченского городского округа.

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.

$$\text{ЗП} = \underbrace{(\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К3}))}_{\substack{\text{оклад (должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}} + \text{КВ} + \text{СВ},$$
$$\underbrace{\hspace{15em}}_{\text{повышенный оклад (должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}$$
$$\underbrace{\hspace{25em}}_{\text{тарифная часть ЗП}}$$

при этом:

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы за ученую степень, почетное звание;

КЗ - 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 квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается 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 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 и компенсационных выплат.

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

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей и специалистов (приложение № 1 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению);

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 и специалистов

3.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей и специалистов приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2. Положением предусмотрено установление группе должностей руководителей и специалистов 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 ученую степень, почетное звание;

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

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются группе должностей руководителей и специалистов (далее – работник) в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа руководителя учреждения. В приказе в отношении каждого работника указываются:

- основания или критерии для установления повышающего коэффициента;
- величина повышающего коэффициента.

Приказ руководителя учреждения об установлении персональных повышающих коэффициентов издается на основании представлений:

- от непосредственных руководителей работников. Такие представления подготавливаются на основании должностных инструкций работников;
- от специалиста, ответственного за ведение кадровой работы. Такие служебные записки подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров работников и документов, подтверждающих наличие дополнительной подготовки.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств,

влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, руководитель учреждения издает приказ, в котором указываются:

- основания или критерии для установления (увеличения) работнику персонального повышающего коэффициента и его величина;
- основания для снятия (уменьшения) персонального повышающего коэффициента.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен до 2,0.

3.5. С учетом условий оплаты труда группе должностей руководителей и специалистов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Группе должностей руководителей и специалистов выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 7](#) настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению) подразделяются:

группа первого квалификационного уровня - с размером должностного оклада 2349 рублей;

группа второго квалификационного уровня - с размером должностного оклада 2583 рубля.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложения № 2 к настоящему Положению).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются на календарный год на основании приказа руководителя учреждения.

В приказе в отношении каждого рабочего указываются:

- основания или критерии для установления повышающего коэффициента;
- величина повышающего коэффициента.

Приказ руководителя учреждения об установлении персональных

повышающих коэффициентов издается на основании представлений:
– от непосредственных руководителей рабочих. Такие представления подготавливаются на основании должностных инструкций рабочих;
– от специалиста, ответственного за ведение кадровой работы. Такие представления подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров рабочих и документов, подтверждающих наличие дополнительной подготовки.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, руководитель учреждения издает приказ, в котором указываются:

– основания или критерии для установления (увеличения) рабочему персональному повышающего коэффициента и его величина;
– основания для снятия (уменьшения) персонального повышающего коэффициента.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен до 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается и закрепляется в постановлении администрации Междуреченского городского округа.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения на основании приказа по Учреждению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения закрепляются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и

компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливаются учредителем и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя Учреждения.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат являются средства централизованного фонда Учреждения. Централизованный фонд Учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3 \text{ процента}$, где :

ФОТ ц – централизованный фонд учреждения;

ФОТ у – фонд оплаты труда учреждения

3 процента – централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда Учреждения, являющимся приложением № 3 к настоящему Положению.

Экономия централизованного фонда Учреждения остается в распоряжении Учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения.

5.6. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

6.2. 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.

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

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются Учреждением по результатам специальной оценки условий труда, закрепляются трудовым договором с работником Учреждения.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.6. Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.7. 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 в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада). 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) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. 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 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 до 50 процентов оклада (должностного оклада) 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности (при наличии), направленных учреждением на оплату труда работников.

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

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников Учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении указанных выплат к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела до 100 процентов;
- специалистам отделов до 50 процентов;
- водителю легкового автомобиля до 40 процентов.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размере руководителю Учреждения принимается учредителем.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ к окладу (должностному окладу) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам

создаваемой в Учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются Положением о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемое руководителем Учреждения.

7.2. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет.

7.2.1. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
1	2
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 лет и выше	30

Рабочим (водитель легкового автомобиля)

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
1	2
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

7.2.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления; органе отраслевого управления в области дополнительного образования, культуры, искусства и молодежной политики;

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

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

время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) 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, образовательными организациями культуры и искусств.

7.2.3. 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 замеществе 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, 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.

7.2.4. 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 руководителем Учреждения. 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.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждения размера надбавки за выслугу лет возлагается на специалиста, ответственного за ведение кадровой работы Учреждения;

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

7.3. Ежемесячная премия, предусмотренная трудовым договором, производится за фактически отработанное время:

- руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела до 40 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно;

- специалистам Учреждения в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно;

- водителю Учреждения в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Лишение (снижение) ежемесячной премии производится по письменному решению руководителя Учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение (снижение) ежемесячной премии, с обязательным указанием причин лишения (снижения), должно производиться за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

Ежемесячная премия, предусмотренная трудовым договором, является обязательной выплатой стимулирующего характера, и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда Учреждения.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемое руководителем 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.

7.5. В Учреждении допускается установление иных поощрительных и разовых выплат.

К иным поощрительным выплатам относится единовременная выплата к отпуску в размере трех должностных окладов при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от его продолжительности.

При разделении отпуска на части единовременная выплата к отпуску производится к одной из частей отпуска, указанной в заявлении работника.

Работникам, впервые принятым на работу в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года. В этом случае единовременная выплата к отпуску предоставляется в последнем месяце календарного года.

При расторжении трудового договора с работником, получившим единовременную выплату к отпуску производится перерасчет пропорционально отработанному времени с начала календарного года до даты увольнения, излишне полученная сумма подлежит возврату.

Единовременная выплата к отпуску выплачивается исходя из установленного должностного оклада по занимаемой должности на момент ее выплаты.

К разовым выплатам относятся стимулирующие единовременные выплаты в виде премий к знаменательным датам за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения, а также оказание материальной помощи.

Размеры и условия осуществления иных поощрительных и разовых выплат устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением о стимулировании и премировании работников учреждения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя Учреждения 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, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов 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.

9.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

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

9.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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 тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

9.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта муниципального образования.

Начальник МКУ «УК и МП»

Е.П.Черкашин

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников Муниципального казенного учреждения
«Управление культуры и молодежной политики»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей и специалистов**

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	3053		
Пятый квалификационный уровень			
Главный специалист		2,501	7637
Консультант-советник		3,315	10123
Заместитель главного бухгалтера		3,723	11367
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	3523		
Первый квалификационный уровень			
Начальник отдела		3,227	11367

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников Муниципального казенного учреждения
«Управление культуры и молодежной политики»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых
профессий рабочих**

Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2349		
Уборщик служебных помещений, сторож		2,0	4698
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2583		
Водитель легкового автомобиля		2,5	6458

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Учреждения в повышении качества работы Учреждения, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

1.3. Учредитель Учреждения в установленном порядке централизует часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и распределяет полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

за качество выполняемых работ;

за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности Учреждения;

премии и разовые премии к знаменательным датам.

1.4. Централизованный фонд указывается в штатном расписании Учреждения отдельной строкой.

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 Учреждения, устанавливаются **по итогам месяца** на основании нормативного акта учредителя.

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, согласованного с Учредителем.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю Учреждения из средств централизованного фонда осуществляется по согласованию с учредителем, оформляется приказом и является основанием для выплат.