|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Принято с учетом мотивированного мнения  Совета трудового коллектива МБУК  «Центр культуры и досуга»  ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан  протокол № 2 от «25» января 2016 | | Утверждено приказом директора  МБУК «Центр культуры и досуга»  ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан  № 3 от «25» января 2016 г    . | | |  | |  | | |  | |  | | |  |

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» закрытого административно-территориальное образования город Межгорье Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее Учреждение), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2.Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую органами местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее – минимальный оклад);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4.Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает Положение о материальном стимулировании работников.

1.5.Должностные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526, от 31 августа 2007 г. № 570, от 14 марта 2008 г. № 121н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

1.6.Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. настоящего Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем по согласованию с Отделом.

1.7.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 новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9.Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.10.Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности.

«Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно управленческий персонал учреждений - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения»;

1.11.Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12.Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональными стандартами.

1.13.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящих доход деятельности.

1.14.Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15.Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации, устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда. Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

При этом компенсационные и стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент внесения изменений в настоящее Положение, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до внесения изменений. Оклады (должностные оклады) работников, принятые после внесения изменений, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад (должностной оклад), согласовывается с Отделом.

Указанным работникам сохраненные оклады выплачиваются впредь до возникновения у них права на получение оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке либо назначения данных работников на должность с более высоким окладом.

При принятии нормативного правового акта органа местного самоуправления о повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений заработная плата работников учреждений культуры и искусства, которым сохранены оклады, повышается путем увеличения стимулирующих выплат (персонального повышающего коэффициента).

1.16.Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Отдела.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1.Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2.Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3.К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;

повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4.Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.8. настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры и искусства к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - до 0,30 (для ведущих театров и творческих коллективов - до 0,4);

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

2.8.Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2.

2.9.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.10.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

**3. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

3.1.Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в следующих размерах исходя из групп по оплате труда:

Оклады (должностные оклады) руководителей музеев, библиотек, дворцов и домов культуры и других учреждений культуры:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Оклад (должностной оклад) по группам оплаты труда руководителей, руб. | | | | |
| I | II | III | IV | без группы |
| Руководитель муниципального учреждения | 12361 | 10676 | 9939 | 9674 | 9674 |

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Отделом в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в Отдел в установленном порядке справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 11 настоящего Положения.

3.3.Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада) художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4.Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений (филиалов) учреждений устанавливаются на 5 – 10 % ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения (филиалов).

3.5.Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, установленном Отделом.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.6.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.7.Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Отделом.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

Общая сумма выплат стимулирующего характера ограничивается соотношением средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, установленным в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.8.Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**4. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих**

**и прочих должностей**

4.1.Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в Учреждении, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера оклада **<\*>** | | оклад, руб. | | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***1*** | 2 | | 3 | | 4 | |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":*** | 1,03 | | 3914 | |  | |
| 1 квалификационный уровень:  дежурный,  кассир,  машинистка,  секретарь,  секретарь-машинистка,  делопроизводитель, экспедитор,  секретарь-стенографистка,  табельщик,  учетчик |  | | 3914 | | - | |
| 2 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" |  | | 3914 | | 0,05 | |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":*** | 1,05 | | 3990 | |  | |
| 1 квалификационный уровень:  администратор,  диспетчер,  техник,  инспектор по кадрам,  секретарь руководителя,  техник по инструменту,  техник по труду,  техник-программист,  техник по защите информации,  художник. |  | | 3990 | | - | |
| 2 квалификационный уровень:  заведующий архивом,  заведующий канцелярией, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством,  заведующий складом;  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший";  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |  | | 3990 | | 0,05 | |
| 3 квалификационный уровень:  заведующий столовой,  заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |  | | 3990 | | 0,10 | |
| 4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий» |  | | 3990 | | 0,15 | |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":*** | 1,37 | | 5206 | |  | |
| 1 квалификационный уровень: инженер,  бухгалтер,  бухгалтер-ревизор,  документовед,  менеджер,  экономист,  юрисконсульт,  специалист по кадрам,  специалист по маркетингу,  специалист по связям с общественностью |  | | 5206 | | - | |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория |  | | 5206 | | 0,05 | |
| 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория |  | | 5206 | | 0,10 | |
| 4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | |  | | 5206 | | 0,15 | |
| 5 квалификационный уровень:  главные специалисты в отделах,  отделениях,  заместитель главного бухгалтера |  | | 5206 | | 0,20 | |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих***  ***четвертого уровня":*** | 1,84 | | 6992 | |  | |
| 1 квалификационный уровень:  начальник отдела маркетинга,  начальник отдела материально – технического снабжения,  начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития,  начальник технического отдела,  начальник планово – экономического отдела,  начальник отдела информации,  начальник отдела кадров,  начальник лаборатории |  | | 6992 | | - | |
| 3 квалификационный уровень:  директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |  | | 6992 | | 0,10 | |

<\*> - не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

4.2.Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (руководитель службы охраны труда, специалист по охране труда) устанавливаются в следующих размерах:

руководитель службы охраны труда - 6992 рубля;

специалист по охране труда - 5206 рублей.

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

**5. Условия оплаты труда работников, относящихся**

**к сфере культуры и искусства**

5.1.Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности,  отнесенной к профессиональной  квалификационный группе | Коэффициент для определения минимального оклада **\*** | Минимальный оклад,  руб. |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:***  контролер билетов | 1,03 | 3914 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:***  заведующий билетными кассами;  заведующий костюмерной;  руководитель кружка, любительского объединения,  клуба по интересам;  распорядитель танцевального вечера,  ведущий дискотеки,  руководитель музыкальной части дискотеки;  аккомпаниатор;  культорганизатор;  ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;  помощник режиссера | 1,04 | 3952 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:***  концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед);  чтец - мастер художественного слова;  главный библиотекарь; главный библиограф;  помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой;  художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;  репетитор по вокалу; репетитор по балету;  аккомпаниатор-концертмейстер;  администратор (старший администратор);  библиотекарь; библиограф;  методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  лектор (экскурсовод);  артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов -концертных исполнителей вспомогательного состава;  хранитель фондов;  редактор (музыкальный редактор);  специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела;  кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | 1,05 | 3990 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:***  главный балетмейстер; главный хормейстер; заведующий художественно – постановочной частью, директор творческого коллектива, руководитель литературно – драматургической части; главный художник;  режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части;  заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер;  главный хранитель фондов;  заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы;  режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 1,80 | 6840 |

\* - не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1.Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2.Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды работ  в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размера оклада <\*> | оклад, руб. |
| 1 разряд | 1,00 | 3800 |
| 2 разряд | 1,01 | 3838 |
| 3 разряд | 1,02 | 3876 |
| 4 разряд | 1,03 | 3914 |
| 5 разряд | 1,04 | 3952 |
| 6 разряд | 1,05 | 3990 |
| 7 разряд | 1,12 | 4256 |
| 8 разряд | 1,23 | 4674 |

<\*> - не используется для установления окладов рабочих.

6.3.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

6.4.Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

6.5.С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.6.Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**7. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

7.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2. настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2.Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

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

за работу в сельской местности;

за специфику работы.

7.3.Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.4.Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5.Работникам учреждения, оплата труда которых осуществляется за счет средств поступающих в установленном порядке из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, к заработной плате:

7.5.1.применяется районный коэффициент 1,7 который начисляется на фактический заработок;

7.5.2.за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на фактический заработок начисляется процентная надбавка от 10 до 50 %;

7.5.3.распространяется специальный коэффициент к должностным окладам и тарифным ставкам, равный 1,25.

8.1.Работникам учреждения, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, к заработной плате:

8.1.1.применяется районный коэффициент 1,15.

1. **Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

8.2.К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты:

по итогам работы;

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.3.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала театров и учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), иным служащим из числа персонала библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена.

8.4.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения.

8.5.Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. При назначении надбавки учитываются:

8.5.1.Наличие звания (ученой степени) по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35 %;

за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20 %;

за почетные звания "Народный" и "Заслуженный" - 35 и 20 % соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

8.5.2.Наличие звания учреждения "академический".

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры и искусства, имеющих звание "академический", в размере 10 % от оклада.

8.5.3.Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки - до 15 % от оклада.

8.6.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера, инспектора по кадрам, бухгалтера, кассира, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

основного (творческого) персонала, - по представлению художественного руководителя учреждения;

работников вспомогательного персонала и иных работников, - на основании представления заместителей руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Отдела с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

8.7.Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год и т.д.) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение 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 выполнении важных работ, мероприятий.

8.8.Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан;

-награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан;

-награждении Почетной грамотой главы Администрации городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой учреждения.

8.9.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10.Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.11.Порядок и условия определения размеров премий устанавливается Положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.12.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1.Из экономии фонда оплаты труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности могут быть выплачены единовременные денежные вознаграждения и оказана материальная помощь. Порядок и условия данных выплат определяются положением о материальном стимулировании работников учреждения. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

**10. Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки**

**к должностному окладу за выслугу лет работникам**

**Учреждения**

10.1.Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам Учреждения, за исключением работников, должности которых введены за счет средств от приносящей доход деятельности, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада) при выслуге лет:

от 5 лет до 10 лет – 20 %;

от 10 лет до 15 лет – 25 %;

от 15 лет до 20 лет – 30 %;

от 20 лет до 25 лет – 35 %;

от 25 лет и выше – 40 %.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 % оклада (должностного оклада).

10.2.В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам учреждения, за исключением работников библиотек, включается:

10.2.1.Время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов управления культурой;

10.2.2.Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

10.2.3.Время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

10.2.4.Время обучения работников учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

10.2.5.Время работы в аппарате:

профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 г.), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 г.), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

10.2.6.Время предоставляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры и искусства, 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.

10.3.Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

10.3.1.Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

10.3.2.Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

10.3.3.Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном 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.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

10.3.4.Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения культуры принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

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

10.4.1.Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

10.4.2.Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителями муниципального учреждения культуры.

10.4.3.Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка либо иные документы, подтверждающие факт работы.

10.4.4.Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю муниципального учреждения культуры для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

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

10.5.1.Ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждения размеров надбавок за выслугу лет возлагается на кадровую службу и руководителя Учреждения.

10.5.2.Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**11. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам**

**по оплате труда руководителей**

11.1.Показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
| I | свыше 500 |
| II | от 350 до 500 |
| III | от 200 до 350 |
| IV | от 100 до 200 |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество клубных формирований | 5 единиц | за одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника | 1 единица | за каждое мероприятие |
| Количество коллективов, имеющих звание "народный (образцовый)" | 10 единиц | за каждый коллектив |
| Количество концертов ими данных | 1 единица | за каждый концерт |
| Количество видов платных услуг | 2 единицы | за каждый вид платных услуг |
| Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах | | |
| международных | 15 единиц | (за каждое участие) |
| всероссийских | 10 единиц | (за каждое участие) |
| межрегиональных | 5 единиц | (за каждое участие) |
| региональных | 4 единицы | (за каждое участие) |
| межмуниципальных | 3 единицы | (за каждое участие) |
| районных (окружных) | 2 единицы | (за каждое участие) |
| Численность участников в постоянно действующих в течении года кружках художественной самодеятельности | 5 единиц | за каждые 20  участников художественной самодеятель-ности на одного работника кружка |

Количество культурно - досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом:

Количество культурно - досуговых мероприятий на платной основе, предусмотренных в пункте 2 примечаний делится на число творческих работников, согласно пункта 3 примечаний.

Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках, согласно пункта 8 примечаний.

Примечание:

* К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.; народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года. Клубные формирования, действующие в течение года, но завершившие программу (курс) обучения до конца отчетного года, также включаются.
* К культурно - досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.
* К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно - досуговой деятельностью:

художественный руководитель;

методист;

художники всех специальностей;

режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;

ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

аккомпаниатор-концертмейстер;

культорганизатор;

звукорежиссер;

руководитель кружка (любительского объединения, клуба по интересам);

руководитель студии;

звукооператор.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате клубного учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

В общее количество творческих работников включаются специалисты, содержащиеся за счет сельскохозяйственных и других организаций, на основании справок, представленных ими в местный орган управления культуры о работающих специалистах.

11.1.3.Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителей производится Отделом по результатам работы за прошедший год исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года по форме обязательной статистической и финансовой отчетности:

При наличии других показателей, не предусмотренных объемными показателями, но значительно увеличивающих объем и сложность работы руководителя, количество баллов может быть увеличено учредителем.

В учреждении, показатели, деятельности которого превышают в 1,5 раза и более установленные для I группы, оплата труда руководящим работникам устанавливается на один разряд выше по сравнению с действующим.

Учреждение при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности, а также при осуществлении методического руководства другими учреждениями могут быть переведены Отделом на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности учреждения устанавливаются вышестоящим органом культуры исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждения культуры.