|  |
| --- |
|  Утверждено:Приказом № 2 о/д от 26 января 2018 г. муниципального казенного учреждения культуры«Дом культуры хутора Андрей-Курган»Нефтекумского городского округа Ставропольского края\_ |

 ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» Нефтекумского городского округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 года №1 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского городского округа Ставропольского края», руководствуясь Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н «Об утверждении раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства культуры Ставропольского края от 15 октября 2008 г. № 524 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования (с изменениями внесенными приказами министерства культуры Ставропольского края от 12.07.2013 №415, от 16.09.2013 №509, от 14.01.2014 №8, от 21.01.2014 №23, от 30.04.2014 №248, от 17.10.2014 №568, от 26.02.2015 №170, от 30.03.2017 №177/1).

 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее – Учреждение), подведомственного отделу культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее – Отдел культуры).

 Положение включает в себя:

 размеры окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

 размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» Нефтекумского городского округа Ставропольского края устанавливается с учетом примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Нефтекумского городского округа Ставропольского края утверждаемых администрацией Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- настоящего Положения.

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

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

1.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее – местного бюджета) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности*.*

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы. По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

 должностей работников культуры и искусства – утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 05.05.2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей – утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих,- в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

1.9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

1.10. В порядке исключения лица, не имеющие профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую профессиональную подготовку и стаж работы.

1.11. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Нефтекумского городского округа Ставропольского края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

2.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом  сложности и объема  выполняемой работы и составляют:

|  |
| --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| Квалификационная категория | Должностной оклад, рублей |
| Художественный руководитель | 7520 |

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Должностной оклад, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| 1 квалификационный уровеньруководитель кружка; культорганизатор;  | 6152 |

2.2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. С учетом результатов деятельности Учреждения работникам, занимающим должности работников культуры, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**3. Условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

3.1. Размеры окладов работников рабочих профессий учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных уровней ПКГ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих | руб.  |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик территорий, уборщик служебных помещений. | 3880 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельной (на период отопительного сезона). | 4035 |

3.2. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. С учетом результатов деятельности учреждения работникам рабочих профессий могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера.**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктом 1](#Par7) п.п.1.2. настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено постановлениями администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

 В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);

за совмещение профессий (должностей);

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

за расширение зон обслуживания;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в пустынных и безводных местностях).

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

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, минимальный размер доплаты устанавливается в размере – 20 процентов части оклада за каждый час работы в этот период. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Размер выплаты за работу в пустынных и безводных местностях работникам муниципальных учреждений культуры:

- проживающих в сельских населенных пунктах - 15 процентов;

**5. Порядок и условия установления выплат**

 **стимулирующего характера**

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1 п.п.1.2. настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих Учреждений в соответствии с Примерными показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемыми Отделом культуры.

Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

5.2. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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

премия за качество выполняемых работ,

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в соответствии с Показателями и критериями оценки эффективности труда работников, утверждаемыми Отделом культуры, и с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения за качественно выполненную работу, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, участие во всероссийских, региональных, краевых, районных конкурсах, фестивалях и других культурно-массовых мероприятиях в пределах 100% от должностного оклада и выплачивается в текущем квартале ежемесячно.

5.5. Выплата за качество выполняемых работ – может устанавливаться работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% от оклада за почетное звание коллектива «Народный»;

 а также, в размере не более 1-го должностного оклада (единовременно) при:

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

 - награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;

 - поощрении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края.

 5.6. Работникам, специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или муниципальных учреждениях, а также работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном муниципальном учреждении, может устанавливаться выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

 при выслуге лет свыше 5 лет – 15%

 5.7. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

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

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

- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств Учреждения. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода премирования работник лишается права на получение премии по итогам работы за этот период.

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

5.9. Перечень критериев и целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера разрабатывается трудовым коллективом, утверждается руководителем Учреждения.

**6. Порядок оказания материальной помощи**

6.1. . При наличии экономии средств фонда оплаты труда, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

тяжелой болезни работника, либо членов его семьи, находящихся на его иждивении;

смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти самого работника – члену его семьи (по письменному обращению).

 6.2. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель на основании копии справки о смерти и письменного заявления работника, а в случае смерти самого работника, на основании заявления родственников.

Размер материальной помощи не может превышать размера одного должностного оклада работника.