

Муниципальное автономное учреждение «Кинотеатр «Юность»

(МАУ «Кинотеатр «Юность»)

П Р И К А З

От 26.10.2022

№ 64

**Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Кинотеатр «Юность»**

В соответствии с постановлением администрации Гурьевского муниципального округа от 10.10.2022 №1402 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность», согласно приложения к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2021 года.

3. Настоящий приказ подлежит обнародованию путем размещения на официальном сайте Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
МАУ «Кинотеатр «Юность»

Согласовано

Председатель профсоюзной организации



Л.В. Пантюхина

Е.А. Бызова

**Примерное положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Кинотеатр «Юность»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением с постановлением администрации Гурьевского муниципального округа от 10.10.2022 №1402 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений».

1.2. Заработная плата работников учреждений 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 работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

1.3. При выплате заработной платы работнику учреждения обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации Кемеровской области-Кузбасса.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

1.4. 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.

1.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Примерным положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

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.

$$ЗП = \underbrace{(Op)}_{\substack{\text{оклад (должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}} + \underbrace{((Op) \times (K3)) + ((Op) \times (K4))}_{\substack{\text{повышенный оклад (должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}} + KB + CB,$$

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Op = (O \times K1) \times Kc;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

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

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Kc - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Kc=1,25;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - 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, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, 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 работу на селе, 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 выплат и компенсационных выплат.

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа (приложение №1);

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение №2);

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа (приложение № 3);

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих (приложение №4).

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 отдельно по каждой из должностей.

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа подразделяются:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3106 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3207 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3788 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа приведены в приложении № 1 к настоящему приказу.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к настоящему приказу.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам 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 работу на селе;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

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

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в

зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистам учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, работающим в сельской местности и посёлках городского типа (рабочих поселках), устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.5.1. Работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1.

3.5.2. Лицам, работающим в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.5.3. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2.

Работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) муниципальных учреждений культуры, искусства, кино Гурьевского муниципального округа, за исключением муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, - 0,9.

3.5.4. Лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства и имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.6.1. Руководителям и специалистам муниципальных библиотек Гурьевского муниципального округа в связи с осуществлением методических и координационных функций устанавливается повышающий коэффициент 0,5.

3.6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.6.3. За высокие результаты работы профессиональным исполнительским коллективам, имеющим наименование «Губернаторский», устанавливается ежемесячная доплата к заработной

плате артистическому, техническому и административному персоналу в размере 3000 рублей с учетом районного коэффициента каждому.

Для самодеятельных творческих коллективов, имеющих наименование «Губернаторский», устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате руководителю коллектива в размере 3000 рублей с учетом районного коэффициента.

Доплата устанавливается с месяца, следующего за месяцем присвоения коллективу наименования «Народный», приказом руководителя учреждения.

3.7. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего приказа.

3.8. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего приказа.

4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Гурьевского муниципального округа

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 3) подразделяются:

группа первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2914 рублей;

группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада 3207 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса», и приложением № 4 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2914 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 3207 рублей.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложения № 3-4).

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.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 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 и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров 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 на год и определяется соотношением:

$$\text{ДО рук.} = (\sum \text{ДО осн. перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}) / \text{Кол-во осн. перс.}) \times n$$
, где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

$\sum$ ДО осн. перс. – сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

$\sum$ Выплаты стим. осн. перс.- сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением № 6 к настоящему приказу.

5.2.1. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

5.2.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на

условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

5.3. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются учредителям и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя

учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат. Решения о назначении руководителям учреждений премиальных выплат по итогам года осуществляется комиссией учредителя по установлению стимулирующих выплат по результатам деятельности учреждения за год с учетом выполнения учреждением муниципального задания при условии отсутствия у руководителя учреждения дисциплинарных взысканий.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

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

ФОТ_ц – централизованный фонд учреждения;

ФОТ_у – фонд оплаты труда учреждения;

3 процента – централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Примерным положением о распределении централизованного фонда, являющимся приложением № 7 к настоящему приказу.

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

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

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения не может превышать одного оклада.

Помимо стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут

выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты к знаменательным датам в размере не более одного оклада каждая.

5.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего 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. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.4. 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.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах 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.

6.5. Районный коэффициент к заработной плате работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в

работе;

- выплаты (надбавки) за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- разовые премиальные выплаты к знаменательным датам.

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, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.

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 положениями о стимулировании и премировании работников учреждения.

7.2. Выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые работе, устанавливаются библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющими их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

за знание и применение одного иностранного языка – 10 процентов к должностному окладу;

за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов к должностному окладу.

7.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

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

7.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждений культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

время работы в муниципальных органах управления культурой;

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 и кино, образовательных организаций культуры и искусств в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций и государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

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 и кино, образовательными организациями культуры и искусств.

К государственным и муниципальным учреждениям культуры, искусства и кино для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений культуры, искусства и кино.

7.3.2. 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 культуры, искусства, кино, образовательного учреждения культуры, изданного в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа;

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

7.3.3. 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 которой утверждается руководителем муниципального учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

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

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников 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 стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7.6. В качестве признания заслуг и стимулирования творческой деятельности профессиональных исполнительских и самодеятельных творческих коллективов, имеющих наименование «Губернаторский», устанавливаются ежеквартальные премиальные выплаты в размере оклада:

артистическому, административному и техническому персоналу профессиональных исполнительских коллективов;

руководителям самодеятельных творческих коллективов.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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 служащих 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, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

9.3. 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-Кузбасса.

9.4. 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 в порядке исключения тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

9.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (далее - ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется 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 государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений, приведенных в разделе 3 настоящего положения, в зависимости от районной значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

I группа	- 1,2;
II группа	- 1,15;
III группа	- 1,1;
IV группа	- 1,05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям 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.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и стимулирования их руководителей (далее – комиссия), решение которой оформляется соответствующим протоколом.

На основании решения комиссии издается приказ Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, являющийся основанием для выплат.

3. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, на основании которых руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты и премии

Показатели, характеризующие результаты деятельности учреждений культуры

№	Наименование показателя	Единицы измерения	2021 год
1	2	3	4
1	Дворцы, СДК		
1.1	Культурно-досуговые мероприятия	ед.	5254
1.2	Количество клубных формирований	ед.	285
1.3	Количество участников клубных формирований	ед.	4390
1.4	Количество посещений культурно-досуговых мероприятий	тыс.чел.	618,7

Показатели, характеризующие результаты деятельности учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры Гурьевского муниципального округа, утверждаются ежегодно по каждому учреждению приказом учредителя.

Дополнительные условия деятельности учреждений:

обеспечение работы учреждений в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение доходной части, платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ.

**Показатели и порядок
отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства
Гурьевского муниципального округа к группам по оплате труда
руководителей**

I. Показатели и порядок отнесения учреждений
культуры клубного типа, центров культуры,
творчества и досуга к группам по оплате труда руководителей

К основным показателям относятся:
количество постоянно действующих в течение года клубных
формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

Показатели и порядок отнесения клубных учреждений (дворцов и домов культуры, клубов) и других действующих и вновь создаваемых учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для городских дворцов культуры

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	50	40	30	20
Число культурно – досуговых мероприятий	400	350	300	250

2. Показатели для городских, районных домов культуры и городских клубов

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	35	30	25	18

Число культурно - досуговых мероприятий	300	250	200	150
---	-----	-----	-----	-----

3. Показатели для сельских домов культуры

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	30	20	18	15
Число культурно - досуговых мероприятий	200	150	120	80

4. Показатели для сельских клубов

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	22	14	10	4
Число культурно - досуговых мероприятий	100	70	50	30

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы.

2. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, спортивные соревнования, игры, показательные выступления, танцы, воскресные дискотеки, игротеки.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, устанавливается ежегодно исходя из среднегодовых статистических показателей их работы за последние 3 года.

4. Вновь вводимые учреждения клубного типа, учреждения, находящиеся на капитальном ремонте, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на 3 года.

5. За руководителями учреждений культуры клубного типа, центров

культуры творчества и досуга, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год.

6. Должностные оклады руководителей учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы устанавливаются на уровне окладов соответствующих категорий работников учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда.

7. В случае, когда один из показателей ниже на 20 процентов установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей может устанавливаться органом управления культурой с учетом следующих дополнительных условий:

- количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми;

- оценка использования материально-технической базы;

- работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной народной культуры в районе (городе).

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу

Деятельность в области культуры и искусства

Администратор
Аккомпаниатор
Аккомпаниатор-концертмейстер
Аранжировщик
Артист (всех жанров и направлений)
Артист горлового пения (хоомейжи)
Ассистент балетмейстера, дирижера, звукооформителя, кинорежиссера, режиссера, хормейстера, художественного руководителя
Балетмейстер
Балетмейстер-постановщик
Библиограф
Библиотекарь
Дирижер
Заведующий (начальник) филиала, отдела, сектора, цеха, мастерской, частью, участка
Заведующий труппой
Заведующий билетными кассами
Звукооператор
Звукооформитель
Звукорежиссер
Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)
Инспектор творческого коллектива
Кинооператор
Кинорежиссер
Контролер билетный
Концертмейстер, в том числе по классу вокала, балета
Культурорганизатор
Лектор-искусствовед
Методист всех видов деятельности, а также централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций

Музейный смотритель
Музыковед
Научный сотрудник
Организатор экскурсий учреждений и цирков
Помощник балетмейстера, дирижера, звукоформителя, кинорежиссера, режиссера, хормейстера, художественного руководителя, в том числе главного

Редактор (всех специальностей и направлений) централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций

Режиссер
Режиссер-постановщик
Репетитор (всех специальностей и направлений)
Руководитель формирования, объединения, студии, коллектива, народного коллектива, клуба, части

Руководитель творческих проектов
Светооператор
Специалист (всех видов и направлений), непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение

Суфлер
Управляющий творческим коллективом
Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея

Хореограф
Хормейстер
Хранитель фондов, музейных предметов
Художественный руководитель
Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной межпоселенческой) клубной системы)

Художники всех специальностей
Художник-постановщик
Чтец-мастер художественного слова
Экскурсовод

Помимо должностей, указанных в настоящем перечне, к основному персоналу также относятся должности, образованные путем добавления слов «старший», «младший», «главный», «ведущий» (в соответствующем падеже) к вышеперечисленным должностям».