

Положение

об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Театрально-досуговый центр
«Жёлтое окошко»

Утверждено
приказом директора
МБУК «ГДЦ «Жёлтое окошко»
от 27.03.2023 г. № 9

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Театрально-досуговый центр «Жёлтое окошко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Театрально-досуговый центр «Жёлтое окошко» (далее – МБУК «ГДЦ «Желтое окошко»)), разработано в соответствии с постановлением администрации Мариинского муниципального округа от 24.03.2023 г. № 228-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области - Кузбасса от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений», постановлением администрации Мариинского муниципального района от 25.03.2011 № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального района».

1.2. Заработная плата работников МБУК «ГДЦ «Желтое окошко» 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), за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.3. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативно 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 Положением, решаются МБУК «ТДЦ «Желтое окошко» 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.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Ор = О \times К1;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

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

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

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 специфику учреждения, 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 МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителя, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителя, специалистов и служащих МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» (приложения № 1, № 2 к настоящему Положению);

показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа к группам по оплате труда руководителей (приложение № 9 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа).

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 МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко»

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» подразделяются:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 3633 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 3751 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 4430 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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 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 работникам осуществляется путем суммирования и (или) умножения размера 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 Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

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

3.4.1. Работникам (за исключением руководителя, и главного бухгалтера) - 0,9.

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

3.5.1. Руководителям и специалистам учреждения, 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 учреждении, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

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

3.5.4. Лицам, работающим в учреждении, 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.7. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

3.8. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 6 Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. 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 № 3 к настоящему Положению.

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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).

4.2.5. 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.

4.2.6. 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.

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

4.3. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 5-6 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются учредителем 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.

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

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Примерным положением о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, являющимся приложением 11 к постановлению администрации Мариинского муниципального округа от 24.03.2023 г. № 228-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа».

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

8.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) в кратности от 1 до 5.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

5.3. 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. 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 тяжелых работах, 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 сферы 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.

5.6. Районный коэффициент к заработной плате работников МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

5.7. 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.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

- 6.1. 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 персональным юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным 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 положения о стимулирующем фонде работников МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко», утверждаемого приказом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором 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.

6.2. 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.

6.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководители и специалисты

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

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

время работы в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях 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 в 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 муниципальным учреждениям культуры, искусства и кино для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений культуры, искусства и кино.

6.3.2. 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, образовательной организации культуры и искусств, 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.

6.3.3. 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 государственного учреждения культуры, искусства и кино, образовательной организации культуры и искусств.

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.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» размера надбавки за выслугу лет, возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения;

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

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о стимулирующем фонде 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.

6.5. 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.

Под персональными юбилейными датами работников в Положении понимаются юбилейные даты работников 50 и далее каждые 5 лет.

Под знаменательными датами в Положении понимаются юбилейные даты учреждений и коллективов 25,50,75 и далее каждые 25 лет.

Под праздничными датами в Положении понимаются следующие праздничные даты:

Новый Год;

День защитника Отечества;
Международный женский день;
День работников культуры;
День славянской письменности и культуры;
День учителя;
Международный день тетра.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» по согласованию с выборным представителем трудового коллектива.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. 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.

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

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

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко» 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.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Мариинского муниципального округа, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

8.3. 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 - Кузбасс.

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

8.5. 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.

8.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издание отдельного нормативного правового акта администрации МБУК «ТДЦ «Жёлтое окошко».

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Театрально-досуговый центр
«Жёлтое окошко»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Театрально – досуговый центр «Жёлтое окошко»**

№ п/п	Наименование штатной должности	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
3 квалификационный уровень				
1	художник-декоратор, художник-модельер театрального костюма	3751	2,4982	9371
4 квалификационный уровень				
2	Помощник художественного руководителя	3528 3751	2,3985	8463 8997
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень				
1	Звукорежиссер	4430	2,0297	8992
2	художественный руководитель в культурно- просветительных учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей	4430	2,3828	10556
2 квалификационный уровень				
1	Заведующий художественно- постановочной частью	4430	2,1988	9741
2	Режиссер - постановщик	4430	2,1988	9741

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Театрально-досуговый центр «Жёлтое окошко»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей и специалистов
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Театрально – досуговый центр «Жёлтое окошко»**

№ п/п	Наименование штатной должности	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
2 квалификационный уровень				
1	Бухгалтер II категории	4430	1,53061	6781

Приложение № 3

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Театрально-досуговый центр «Жёлтое окошко»

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу

Заведующий художественно-постановочной частью
Звукорежиссер
Помощник художественного руководителя
Режиссер
Режиссер любительского театра (студии)
Художественный руководитель
Художник-декоратор
Художник-модельер театрального костюма