

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее Положение) Краевого государственного бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга «Сероглазка» (далее ЦКД) разработано и принято в новой редакции в связи с изменениями, внесенными в законодательство Камчатского края и в целях приведения в соответствие со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Настоящее Положение включает в себя:

- а) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее ПКГ);
- б) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления;
- в) условия оплаты труда директора ЦКД, заместителя директора ЦКД, главного бухгалтера;

1.2. Оплата труда работников ЦКД, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников ЦКД, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Оплата труда работников ЦКД устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- е) мнения представительного органа г. работников.

1.5. Штатное расписание ЦКД утверждается директором и включает в себя все должности руководящих работников, а также служащих и рабочих ЦКД.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям ЦКД и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ЦКД вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Оплата труда работников ЦКД, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников ЦКД формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им государственных услуг (выполнением работ) а также средств, поступающих от приносящей доход

деятельности.

Объем субсидий на обеспечение уставной деятельности ЦКД в части оплаты труда работников, предусматриваемый ЦКД краевым бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ЦКД государственных услуг.

1.8. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%.

1.9. Заработная плата работника ЦКД зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников ЦКД устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих к ПКГ по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Оплата труда работников из числа артистического и художественного персонала производится от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы, размер должностного оклада устанавливается пропорционально ее перевыполнению.

2.3. С учетом условий труда работникам ЦКД устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам ЦКД могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Заработная плата работника ЦКД предельными размерами не ограничивается.

2.6. Размер должностного оклада директора ЦКД определяется трудовым договором.

3. Условия оплаты труда директора ЦКД, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора ЦКД, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада директора ЦКД, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора ЦКД и средней заработной платы работников ЦКД устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера ЦКД устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора ЦКД.

3.3. С учетом условий труда директора ЦКД и его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Выплаты стимулирующего характера директору ЦКД осуществляются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы согласно приложения в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок и критерии премирования директора ЦКД ежегодно устанавливаются Министерством культуры Камчатского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора ЦКД.

3.5. Заместителю директора, главному бухгалтеру ЦКД могут выплачиваться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. При введении настоящего Положения выплаты компенсационного характера работникам

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

Выплаты компенсационного характера работникам ЦКД, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам ЦКД с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников ЦКД, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в установленном порядке, работникам ЦКД могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, перечень которых утвержден Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику ЦКД 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.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику ЦКД 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.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику ЦКД за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час

работы работника.

Расчет части основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления основного оклада (основного должностного оклада ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику ЦКД, привлекаемому к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) 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 основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) сверх основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) сверх основного оклада (основного должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

4.11. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников ЦКД применяются:

- районный коэффициент,
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам ЦКД могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы) устанавливаются директором ЦКД в пределах фонда оплаты труда на определенный период времени в течении соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с пунктами 5.1., 5.2., 5.3 настоящего Положения.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику ЦКД с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается директором ЦКД персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 2.0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику ЦКД за высокое качество выполняемой работы выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором ЦКД персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,15.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам ЦКД в зависимости от общего количества лет, проработанных в ЦКД. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,2

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,3

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в ЦКД устанавливаются следующие стимулирующие выплаты и премии:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за активную творческую, хозяйственную деятельность и высокие показатели в работе;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия в связи с юбилейными и праздничными датами.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.5. настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности ЦКД, утверждаемых Учредителем

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами ЦКД.

5.7. Премирование осуществляется по решению директора ЦКД в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЦКД, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ЦКД на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников

подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений ЦКД, главных специалистов и иных работников подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора; остальных работников занятых в структурных подразделениях ЦКД - по представлению руководителей структурных подразделений.

Порядок и условия премирования работников ЦКД осуществляются на основе настоящего Положения.

5.8. 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 труда,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ЦКД;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЦКД;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.9. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам ЦКД единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации,
- награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам ЦКД единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.11. Премия за интенсивность к высокие результаты работы выплачивается единовременно.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия не ограничена

5.12. Премирование директора ЦКД производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края.

5.13. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

в первый и второй год работы - 0,4;

в третий год работы - 0,3.

Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем профессиональном образовании

6 Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г № 90-ФЗ) (далее сокращенно - ТК РФ) под фиксированными размерами оплаты труда работников, в которые не включаются компенсационные стимулирующие и социальные выплаты, устанавливаемыми за исполнение должностных обязанностей (по должностям служащих) или трудовых обязанностей (по профессиям рабочих) за календарный месяц или за единицу времени, следует понимать: оклад, должностной оклад, установление которых зависит от категории персонала (профессия рабочего либо должность служащего) а именно:

на основе окладов

- осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общетраслевым профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями). В настоящее время наименования профессий рабочих включены в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-к.

на основе должностных окладов – осуществляется оплата труда работников ЦКД из числа служащих.

6.2. Из фонда оплаты труда ЦКД работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор ЦКД на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь оказывается работникам ЦКД в пределах фонда оплаты труда и за счет внебюджетных средств. Материальная помощь может выплачиваться к отпуску - на лечение, а также, в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

- смерть работника или его близких родственников;
 - при несчастных случаях (авария, травма) э случаях пожара. гибели имущества и т.п.;
 - для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи.
- В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.