Утверждены

Решением муниципального Совета

МО «Вохтомское»

от 15.04.2021 № 212

**Изменения,**

которые вносятся в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Вохтомское»

 1. В пункте 2.3. раздела 2 таблицу «Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников» изложить в новой редакции:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 7028 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 9553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 10981 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 12518 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 6809 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 9553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 10870 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 12409 рублей |

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

 2. Пункт 2.3. раздела 2 дополнить новым абзацем следующего содержания: «Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Художественный руководитель | 12 518 рублей |

Утверждено

Решением муниципального Совета

МО «Вохтомское»

от 29.04.2014 № 47

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

МО «ВОХТОМСКОЕ»

 (с изменениями, внесенными решением муниципального Совета муниципального образования «Вохтомское» от 15.04.2021 № 212)

1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение (далее – Положение), разработанное в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Вохтомское» (далее – учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда.

 1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок определения окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера), выплат стимулирующего характера (далее – надбавки стимулирующего характера) работников учреждений и иных выплат.

 1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

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

 В случае если размер заработной платы не достигает данного размера при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику учреждения производится доплата в пределах фонда оплаты труда учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 1.5. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников) и в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Вохтомское», содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

 1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

 С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

 1.7. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

 1.8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрировано в Минюсте РФ 01 октября 2007 № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте РФ 18 июня 2008 г. № 11858). Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

 1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству РФ.

 1.10. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности служащих, научных сотрудников

2.1. Должностные оклады устанавливаются работникам учреждения за выполнение ими должностных (трудовых) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам (далее– ПКГ), предусматривающих квалификационные уровни, должностное категорирование, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

 от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

 от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

 от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

 от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

 2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 7028 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 9553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 10981 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 12518 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 6809 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 9553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 10870 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 12409 рублей |

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Художественный руководитель | 12 518 рублей |

 2.4. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

 повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

 повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

 Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) применяется в учреждениях культуры, определенных нормативно-правовым актом муниципального образования «Вохтомское». Рекомендуемый размер 25%.

 Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

 2.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

 2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

 2.7. Работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

 2.8. Работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, устанавливаются иные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

 3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6590 рублей |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7249 рублей |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8237 рублей |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9553 рублей |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10321 рублей |
| **6 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10981 рублей |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 113111 рублей |
| **8 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 11639 рублей |

 3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим персонального повышающего коэффициента к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

 3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

 3.4. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

 3.5. Рабочим устанавливаются иные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размеры, основания и порядок установления надбавок и иных выплат руководителю учреждения конкретизируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

 4.2. Размеры должностного оклада, размеры, основания и порядок установления надбавок и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются исключительно решением муниципального Совета МО «Вохтомское».

Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании Положения о компенсационных выплатах руководителям.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании Положения о стимулирующих выплатах руководителям в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании Положения о иных выплатах руководителям в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.4. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются иные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

 5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 822.

 Выплаты компенсационного характера:

 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

 опасными и иными особыми условиями труда;

 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

 работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

 Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в пунктах 5.2. – 5.6. настоящего раздела Положения.

 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах**, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

 Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

 5.3. **Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями** устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Архангельской области от 01.11.2004 № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

 Районный коэффициент к заработной плате применяется в размере 20 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

 50% - процентная надбавка за стаж работы в районах и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

 5.4. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.1. *Доплата за совмещение профессий (должностей)* устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Доплата, установленная работнику за совмещение профессий (должностей), предельными размерами не ограничивается. Однако, общая сумма доплат не должна превышать размер вакантной ставки (должности).

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Руководитель учреждения наряду со своей основной работой может выполнять работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей) и получать за нее соответствующую доплату (по согласованию с главой администрации МО «Вохтомское») в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Соглашение о совмещении профессий (должностей), а также расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или размера доплат.

5.4.2. *Доплата за расширение зон обслуживания* устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Под расширением зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ понимается выполнение со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

5.4.3. *Доплата за увеличение объема работы* или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

 Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Порядок и условия совмещения профессий (должностей) принимаются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

Работникам, получающим доплату за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема работ (расширение зон обслуживания), разрешается, кроме того, выполнять работу по совместительству с соответствующей оплатой.

Под совместительством понимается выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других учреждениях.

Условия работы по совместительству, не относящихся к категории педагогических работников, определены непосредственно статьями Трудового кодекса РФ.

Работникам – совместителям может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, как по основному месту работы, ток и в другом учреждении.

 5.4.4. *Повышенная оплата за сверхурочную работу* производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера.

 5.4.5. *Доплата за работу в ночное время* производится работнику за каждый час работы в ночное время.

 При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

 Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00).

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

 5.4.6. *Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные* дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни, в соответствии статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Размер доплаты составляет :

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

не менее одинарной части оклада сверх оклада 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 оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не

образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

 6.1. В целях поощрения работников учреждения в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

 выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

 выплата за высокое профессиональное мастерство;

 выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

 выплаты по повышающим коэффициентам;

 стимулирующая надбавка до минимального размера оплаты труда;

 премиальные выплаты за качество выполняемых работ;

 премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты.

 6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и усло­вия их осуществле­ния устанавливаются коллективными договорами, соглаше­ниями, локальными нормативными актами МБУК «Вохтомский СДК» в соответствии с действующим законодательством.

 Установление выплат стимулирующего характера осуществляются приказом руководителя учреждения на основании решения коллегиального органа в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

 Выплаты стимулирующего характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

6.3. Выплаты стимулирующего характера не ограничены их максимальными размерами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения и учитываются в Положении о премировании и материальном стимулировании работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников или в дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

6.4. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам:

за награждение Почетной грамотой и Благодарственным письмом Администрации Архангельской области, Администрации МО «Коношский муниципальный район», администрации МО «Вохтомское»;

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за интенсивность и напряженность работы;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, составлении и реализации социокультурных проектов;

иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

 Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

Средства на осуществление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.5. **Выплата за выслугу лет** от должностного оклада устанавливается работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры надбавок за выслугу лет (в процентах от оклада без применения повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж | Проценты |
| От 1 до 3 лет | 5 |
| От 3 до 5 | 10 |
| Свыше 5 лет  | 15 |

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются: время работы в учреждениях культуры и искусства, время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданных в установленном порядке.

Подсчет и установление выслуги лет осуществляется структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения.

При увеличении стажа работы по специальности должностные оклады основных работников повышаются со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для повышения должностного оклада.

6.6. **Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени** устанавливается основным работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Архангельской области, нагруженным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степенно доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы.

Рекомендуемый размер:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень |  |
| Доктор наук | 20% |
| Кандидат наук | 10% |
| Государственные награды | 20% |
| Почетные звания |  |
| «Народный» | 20% |
| «Заслуженный» | 10% |
| «Лауреат» | 10% |
| Ведомственные знаки отличия | 10% |
| Почетные звания Архангельской области | 10% |

 Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

 Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

6.7. **Выплаты за высокое профессиональное мастерство** устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

6.8. **Выплаты по повышающим коэффициентам** к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.8.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;

- ведущий – 0,2;

- высшей категории -1,15;

- первой категории -0,1;

- второй категории – 0,05;

- третьей категории – 0,003.

6.8.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной плате) может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

6.9. **Стимулирующая надбавка до минимального размера оплаты труда.** В случае если размер заработной платы работника не достигает минимального размера оплаты труда в Архангельской области при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику учреждения производится доплата до минимального размера оплаты труда в Архангельской области в пределах фонда оплаты труда учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.10 **Премиальные выплаты**  производятся с целью поощрения работников за качество выполняемых работ, за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени; за выполнение особо важных и срочных работ.

Показатели и критерии эффективности учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Вохтомское», их руководителей и работников утверждаются постановлением администрации муниципального образования «Вохтомское».

 Премирование осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании решения коллегиального органа в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда.

 Значение плановых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения определяется приказом руководителя учреждения.

 Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в Положение об оплате труда работников учреждения.

 **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам единовременно в размере:

 - 5 окладов (должностных окладов), при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

 - 2 окладов (должностных окладов), при награждении ведомственными наградами Российской Федерации.

 **Премия по итогам работы**. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы (например, премия по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал).

 **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

 Премиальные выплаты по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Вохтомское», направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

 6.11. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**7. Иные выплаты**

 7.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление выплаты молодым специалистам.

**Выплата молодым специалистам,** окончившим образовательные учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования, впервые приступившие к исполнению трудовых обязанностей по специальности. Размер ежемесячной выплаты составляет не менее 20 % должностного оклада (оклада), выплата осуществляется в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

 Выплата не образует увеличение должностного оклада (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Выплата молодым специалистам осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Вохтомское», в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Вохтомское», направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

 7.2. Работникам учреждения один раз в календарном году **выплачивается материальная помощь к отпуску.** На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя муниципального учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

 В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь, выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

 Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

 Материальная помощь к отпуску выплачивается в размере одного оклада, ставки заработной платы.

 Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

 Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанного времени.

 Материальная помощь не выплачивается:

 работникам, принятым на работу по совместительству;

 работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

 работникам, уволенным в течение года по собственному желанию и за виновные действия.

 Выплата материальной помощи осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Вохтомское», в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Вохтомское», направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

 Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для работников учреждения, включая руководителя.

 7.3. Работникам учреждений устанавливается **персональный повышающий коэффициент** от оклада 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 от должностного оклада и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

 7.4. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности устанавливается **повышающий коэффициент** от должностного оклада **за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности,** в размере 0,25.

 7.5. Работникам учреждений может производиться **единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам**, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

 7.6. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

 7.7. Работникам учреждения, проработавшим в сфере культуры Коношского района не менее 15 лет, **при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья** выплачивается единовременное пособие в размере трех окладов (ставок заработной платы).

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

8.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

**9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации МО «Вохтомское» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9.2. 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 за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

 9.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

 Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования «Вохтомское».

 При увеличении (индексации) окладов (ставок заработной платы) работников учреждения размеры окладов (ставок заработной платы) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение N 1

к Положению о системе

оплаты труда работников

муниципальных учреждений культуры

МО «Вохтомское», утвержденного

Решением муниципального Совета

муниципального образования «Вохтомское»

от 29.04.2014 № 47

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов муниципальных учреждений культуры,**

**работающих в сельской местности, которым устанавливается**

**повышающий коэффициент от должностного оклада за работу**

 **в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.**

1. Руководители:

директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (сектора, отдела, филиала);

заместители руководителей (директора, начальника, заведующего, главного бухгалтера).

1. Специалисты:

должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор);

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (помощник главного режиссера (художественного руководителя), художник-декоратор, художник-постановщик, аккомпаниатор-концертмейстер, администратор, старший администратор, методист, ведущий методист, звукооператор);

руководящий состав учреждения культуры, искусства и кинематографии (главный художник, режиссер-постановщик, художественный руководитель, режиссер, звукорежиссер, хореограф, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования);

прочие специалисты согласно Перечню общеотраслевых должностей служащих, утверждаемому Правительством Российской Федерации:

бухгалтер.