

УТВЕРЖДЕНО  
собранием депутатов  
муниципального образования  
Манаенское Арсеньевского  
района



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Манаенский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» муниципального образования Манаенское Арсеньевского района**

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Манаенский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» муниципального образования Манаенское Арсеньевского района (далее- МКУ) разработано в связи с введением новой оплаты труда работников культуры, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений и включает в себя:

Размеры окладов, в том числе по профессиональным группам( далее- ПКГ);

Размеры повышающих коэффициентов к окладам;

Наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном казенном учреждении культуры муниципального образования Манаенское Арсеньевского района;

Выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МКУ за счет всех источников финансирования;

Условия оплаты труда руководителя учреждения;

Условия оплаты труда, включая размер оклада работников, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда специалистов МКУ, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципального учреждения культуры муниципального образования Манаенское Арсеньевского района, соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

### 2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры

2.1. Размеры окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №570 (Зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007г №10222);

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	4060рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства среднего звена»	5520рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6344рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7231рублей

2.2 Работникам культуры предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, 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.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства в следующих размерах:

При выслуге лет от 3 до 5 лет- 0,05;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

При выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,15;

При выслуге лет свыше 15 лет – 0,2.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается:

В размере 0,25 всем работникам культуры учреждения, расположенным в сельской местности.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

3.1 Оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

3.2. В определенных случаях при изменении параметров определение кратности (например, при реорганизации путем слияния и др.) размер оклада руководителя может быть пересмотрен.

3.3. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать восьмикратный размер.

3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам за выслугу лет, награды, почетное звание, не применяются к руководителю учреждения.

3.5. С учетом условий труда, руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном казенном учреждении «Манаенский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении 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, при разделении рабочего времени дня на части)

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников МКУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на основе Положения о премировании, утвержденном локальным актом учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде ;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество, и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании работнику материальной помощи и ее конкретных размерах с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.