

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКУК «ЯИКМ»
Е.Н. Алещенкова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения культуры
«Ярцевский историко – краеведческий музей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «ЯИКМ» разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и определяет:

- порядок оплаты труда работников МКУК «ЯИКМ»;
- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКУК «ЯИКМ»;
- примерный перечень должностей, профессий работников МКУК «ЯИКМ», относимых к основному персоналу;
- примерный перечень должностей МКУК «ЯИКМ», относимых к административно-управленческому персоналу.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в МКУК «ЯИКМ» коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области, а также настоящим Положением.

- 1.3. Система оплаты труда устанавливается в МКУК «ЯИКМ» с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - профессиональных квалификационных групп (далее также – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

минимальных (базовых) размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников учреждения культуры и искусства.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Заработная плата работника МКУК «ЯИКМ» предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Руководитель МКУК «ЯИКМ» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. К основному персоналу МКУК «ЯИКМ» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К административно-управленческому персоналу МКУК «ЯИКМ» относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры и искусства, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МКУК «ЯИКМ» устанавливается в размере не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда руководителя и главного бухгалтера МКУК «ЯИКМ»

2.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором.

2.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для

руководителя и главного бухгалтера согласно разделу 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области №0638 от 01.06.2018 г..

2.5. К выплатам стимулирующего характера руководителю МКУК «ЯИКМ» и главного бухгалтера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждается приказом Комитета по культуре Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю МКУК «ЯИКМ» определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Комитета по культуре Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области

Размеры выплат стимулирующего характера главного бухгалтера определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаемых показателей эффективности деятельности главных бухгалтера.

Размеры выплат стимулирующего характера главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя МКУК «ЯИКМ».

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МКУК «ЯИКМ» (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4 за отчетный год.

3. Порядок оплаты труда работников МКУК «ЯИКМ»

3.1. Заработная плата работника МКУК «ЯИКМ» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных базовых окладов (должностных окладов), утвержденных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области, устанавливающим размеры минимальных

окладов (должностных окладов) по ПКГ.

Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам МКУК «ЯИКМ»

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

 - доплата за сверхурочную работу;

 - доплата за работу в ночное время;

 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.2. Доплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Размер доплаты определяется на основе специальной оценки условий труда и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Работникам учреждения работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МКУК «ЯИКМ»

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату

труда, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях культуры и искусства в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений культуры и искусства относятся:

- надбавка по учреждению;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за период;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

5.2. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению применяется для ниже перечисленных категорий работников учреждения в размере 0,25.

5.3. Работникам МКУК «ЯИКМ» выплачивается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 20 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 30 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов должностного оклада.

Право на получение надбавки имеют работники, работающие на условиях полного рабочего времени, кроме временных работников, а также работники, принятые на работу по совместительству.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за подготовку и проведение международных, всероссийских, межрегиональных и областных мероприятий, а также напряженность в труде.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Указанная надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года приказом руководителя учреждения. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ.

5.7. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премиальной выплаты по итогам работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Премиальные выплаты по итогам работы предельными размерами не ограничиваются.

5.8. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может быть произведена единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

Единовременная выплата начисляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом по учреждению.

С Положением ознакомлены:

| № п/п | Подпись | Расшифровка подписи |
|-------|---------|---------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |