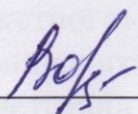


СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива


Т.И. Ворфоломеева

« 06 » 05 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
МБУ «ЦОУКММО»
от 06.05.2022 года № 40

ПРИНЯТО:

на Общем собрании
от 06.05.22 года протокол № _____

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр обслуживания учреждений культуры
Мариинского муниципального округа»
(МБУ «ЦОУКММО»)

г. Мариинск
2022г.

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания учреждений культуры Мариинского муниципального округа (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением администрации Мариинского муниципального округа от 23.03.2022 № 251-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, и применяется для исчисления заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания учреждений культуры Мариинского муниципального округа» (далее - Учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации.

2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата

работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

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

\swarrow \searrow
 \vee
 оклад (должностной оклад),
 ставка заработной платы

 \vee
 повышенный оклад (должностной оклад),
 ставка заработной платы

 \vee

тарифная часть ЗП

при этом:

$Ор = (О \times К1)$;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

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

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

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

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

$КВ$ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

$СВ$ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

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

2.3. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 1 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

(приложение № 2 к настоящему Положению).

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения подразделяются:

группа первого уровня - на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3106 рублей;

группа второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3207 рубля;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3788 рублей;

группа четвертого уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 4368 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.3.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.4. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.5. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения, выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 1 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих Учреждения.

4.1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», и приложением № 2 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 3106 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 3207 рублей.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложения № 2 к настоящему Положению).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

и его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

$$\text{ДО рук.} = (\sum \text{ДО осн.перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн.перс.}) / \text{Кол-во осн.перс.}) \times n,$$
 где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

\sum ДО осн. перс. – сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

\sum Выплаты стим. осн. перс. – сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением № 3 к настоящему Положению.

5.2.1. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

5.2.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала

учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников

основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

5.3. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 3 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителем учреждения и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Решения о назначении руководителю Учреждения премиальных выплат по итогам года осуществляется комиссией Учредителя по установлению стимулирующих выплат по результатам деятельности Учреждения за год с учетом выполнения муниципального задания при условии отсутствия у руководителя дисциплинарных взысканий.

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

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с положением о распределении централизованного фонда Учреждения, являющимся приложением 4 к настоящему Положению.

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

5.4. Главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы, главному бухгалтеру учреждения не может превышать одного оклада.

Помимо стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы, главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты к знаменательным датам в размере не более одного оклада каждая.

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.4. Районный коэффициент к заработной плате работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, 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;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы;

оплата за разъездной характер работы устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за отработанное время для водителей автомобиля при выполнении работы в пределах Мариинского муниципального округа.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

выплаты (надбавки) за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

разовые премиальные выплаты к знаменательным датам.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных положением о стимулирующем фонде оплаты труда работников Учреждения.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положением о стимулирующем фонде оплаты труда работников Учреждения.

7.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам учреждения, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждении культуры, искусства, кино и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководители и специалисты

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
------------------	---

от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

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

время работы в учреждениях культуры, искусства и кино, образовательных организациях культуры и искусств;

время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

время работы в муниципальных органах управления культурой;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства и кино, образовательных организаций культуры и искусств в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства и кино, образовательными организациями культуры и искусств.

7.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной

нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения муниципальных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя учреждения;

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

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о стимулирующем фонде работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

7.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и относится к социальным выплатам.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа административного персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

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

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств Мариинского муниципального округа.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований Мариинского муниципального округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области - Кузбасс.

9.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица,

имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.5. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее положение.

9.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации Мариинского муниципального округа.

Приложение № 1

Утверждено
постановлением
администрации Мариинского
муниципального округа
от _____

№ _____

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	3106		
	Первый квалификационный уровень			
1	Делопроизводитель			
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы		1,200	3727
2	Кассир			
	при выполнении должностных обязанностей кассира		1,200	3727
3	секретарь, секретарь-машинистка			
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и		1,200	3727

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы			
Второй квалификационный уровень				
1	Кассир			
	при выполнении должностных обязанностей старшего кассира		1,255	3898
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3207		
Первый квалификационный уровень				
1	Лаборант			
	при выполнении должностных обязанностей лаборанта;		1,215	3897
	при выполнении должностных обязанностей старшего лаборанта		1,346	4317
2	Художник			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		1,493	4788
Второй квалификационный уровень				
1	Заведующий хозяйством			
	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное		1,215	3897

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет			
2	Художник			
	художник II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет		1,810	5805
Третий квалификационный уровень				
1	Начальник хозяйственного отдела			
	при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к III, IV группам по оплате труда руководителей;		1,643	5269
	при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к I, II группам по оплате труда руководителей		1,810	5805
2	Художник			
	художник I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет		1,988	6376
Четвертый квалификационный уровень				
1	Художник			
	ведущий художник - высшее профессиональное образование и стаж		2,399	7694

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	работы в должности художника I категории не менее 3 лет			
Пятый квалификационный уровень				
1	Начальник (заведующий) гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка) при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража, начальника (заведующего) мастерской, начальника цеха (участка) организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		2,399	7694
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража, начальника (заведующего) мастерской, начальника цеха (участка) организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		2,599	8335
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража, начальника (заведующего) мастерской, начальника цеха (участка) организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		2,818	9037
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража, начальника (заведующего) мастерской, начальника цеха (участка) организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		3,038	9743
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3788		

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
Первый квалификационный уровень				
1	Бухгалтер			
	среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет		1,263	4784
2	Системный администратор			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки в области компьютерных и телекоммуникационных технологий и стаж работы не менее 3 лет		1,263	4784
3	Инженер			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,263	4784
4	Специалист по охране труда высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,263	4784
5	Инженер-программист (программист) высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,390	5265
6	Системный администратор			
	высшее профессиональное образование без		1,390	5265

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет			
7	Менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,263	4784
8	Специалист (специалист по кадрам)			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;		1,263	4784
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;		1,390	5265
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет		1,531	5799
9	Экономист			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,263	4784
10	Юрисконсульт			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,263	4784
Второй квалификационный уровень				
1	Бухгалтер			
	бухгалтер II категории - высшее		1,531	5799

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет			
2	Инженер			
	инженер II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет		1,531	5799
3	Специалист по охране труда			
	инженер по охране труда II категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда не менее 3 лет		1,531	5799
4	Инженер-программист (программист)			
	программист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста не менее 3 лет		1,682	6371
5	Системный администратор			
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности не менее 3 лет		1,682	6371
6	Менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью			
	менеджер II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности менеджера не менее 3 лет		1,531	5799

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
7	Экономист			
	экономист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет		1,531	5799
8	Юрисконсульт			
	юрисконсульт II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет		1,531	5799
Третий квалификационный уровень				
1	Бухгалтер			
	бухгалтер I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет		1,682	6371
2	Инженер			
	инженер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет		1,682	6371
3	Специалист по охране труда			
	специалист по охране труда I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет		1,682	6371
4	Инженер-программист (программист)			
	программист I категории - высшее		2,030	7690

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет			
5	Менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью			
	менеджер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности менеджера II категории не менее 3 лет		1,682	6371
6	Экономист			
	экономист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет		1,682	6371
7	Юрисконсульт			
	юрисконсульт I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,682	6371
Четвертый квалификационный уровень				
1	Бухгалтер			
	ведущий бухгалтер - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет		2,030	7690
2	Инженер			
	ведущий инженер - высшее		2,030	7690

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	профессиональное образование и стаж работы в должности инженера I категории не менее 3 лет			
3	Специалист по охране труда			
	ведущий инженер по охране труда - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда I категории не менее 3 лет		2,030	7690
4	Инженер-программист (программист)			
	ведущий программист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет		2,383	9027
5	Менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью			
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности менеджера I категории не менее 3 лет		2,030	7690
6	Экономист			
	ведущий экономист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста I категории не менее 3 лет		2,030	7690
7	Юрисконсульт			
	ведущий юрисконсульт - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет		2,030	7690

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
Пятый квалификационный уровень				
1	Главные специалисты, консультанты в отделах		3,000	11364
2	Заместитель главного бухгалтера		2,57	9735
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		4368		
Первый квалификационный уровень				
1	Начальник отдела			
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		1,759	7683
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		1,906	8325
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		2,066	9024
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		2,227	9728
Второй квалификационный уровень				
1	Главный <*> (технолог, энергетик, инженер)			
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		2,066	9024
	при выполнении должностных обязанностей		2,227	9728

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	главного специалиста организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;			
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		2,412	10536
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		2,600	11357
2	Специалист по закупкам (контрактный управляющий)			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;		2,601	11361
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		2,805	12252

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение № 2

Утверждено
 постановлением
 администрации Мариинского
 муниципального округа
 от _____ № _____

Профессиональные квалификационные группы
 профессий рабочих

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	2914		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,200	3497
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,210	3526
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,274	3712
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3207		

Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,215	3897
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,346	4317
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,493	4788
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,643	5269
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,810	5805

**Перечень должностей работников,
относимых к основному персоналу**

Водитель
Вахтер
Гардеробщик
Слесарь
Дворник
Столяр
Истопник
Кочегар
Машинист электрочотла
Озеленитель
Подсобный рабочий
Рабочий по комплексному обслуживанию здания,
Рабочий
Сторож
Уборщик служебных помещений
Электрик
Делопроизводитель
Бухгалтер-ревизор
Бухгалтер
Заведующий хозяйством
Инженер программист (программист)
Инженер
Специалист по кадрам
Экономист
Специалист (специалист по кадрам)
Юрисконсульт
Начальник (заведующий) хозяйственным отделом
Начальник (заведующий) гаража, начальник (заведующий) мастерской,
начальник цеха (участка)
Начальник отдела
Специалист
Специалист по закупкам (контрактный управляющий)
Специалист по охране труда

Помимо должностей, указанных в настоящем Перечне, к основному персоналу также относятся должности, содержащие в своем наименовании слова «младшая», «старшая», «ведущая», «главная».

**Положение
о распределении централизованного фонда муниципального бюджетного
учреждения «Центр обслуживания учреждений культуры Мариинского
муниципального округа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителю учреждения из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (ФОТ ц) на причитающиеся руководителю учреждения выплаты, установленные настоящим Положением на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности учреждения, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премий и разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

**2. Порядок установления выплат
из централизованного фонда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующие результаты деятельности Учреждения, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения, в зависимости от окружной значимости учреждения и от группы оплаты труда могут устанавливаться следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

I группа	1,2
----------	-----

II группа	1,15
III группа	1,1

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителя Учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей деятельности руководителя учреждения (далее - комиссия), решение которой оформляется соответствующим протоколом.

На основании решения комиссии издается приказ начальника управления культуры администрации Мариинского муниципального округа, являющийся основанием для выплат.