

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
Молодежный Театр

Приказ

№ 154

от 29.09.2022г.

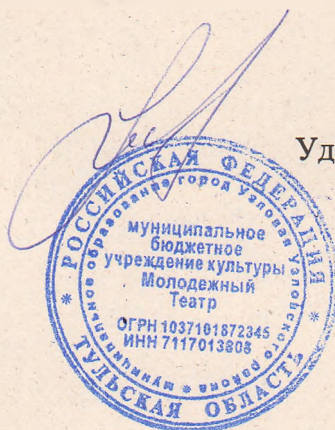
**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Молодежного Театра**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации МО Узловский район от 05.09.2022 № 1646 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Узловский район от 28.12.2020 № 1975 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на территории Узловского района» Уставом МБУК МТ, приказываю:

1. Признать утратившим силу Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Молодежного Театра, утвержденное приказом № 175 от 07.10.2021г.
2. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Молодежного Театра (Приложение к данному приказу).
4. Приказ вступает в силу с 01.10.2022г.

Директор МБУК МТ

Удовкина Т. М.



Положение
об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения культуры Молодежного Театра

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Молодежного Театра (далее - Театр), включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- условия оплаты труда руководителя Театра, его заместителя;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников Театра, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений муниципального образования Узловский район.

1.4. Оплата труда работников Театра осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Театр самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным локальным актом.

1.6. Оплата труда работников Театра, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы Тульской области, установленной региональным соглашением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.

2.1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (оклада), руб.
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	7356,00
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	9998,00
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	11490,00
"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	13099,00

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»:

Должности, не отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Художественный руководитель	13099,00

2.3. Работникам культуры устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Театра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам культуры с учетом уровня его 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 должностному окладу (окладу) и его размерах принимается оценочной комиссией Театра персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от стажа работы:

- от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;
- свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;
- свыше 10 лет - 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя Театра и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад.

2.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

- работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

2.8. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.9. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

3.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности, отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7130,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	9998,00
2 квалификационный уровень	10498,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	11376,00
2 квалификационный уровень	12513,00
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
3 квалификационный уровень	16880,00

Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Наименование должности	Размеры должностных окладов (окладов), руб.
Системный администратор	11376,00
Специалист по закупкам	11376,00

--	--

3.2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Театра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника, занимающего должность служащего на повышающий коэффициент.

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

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику, занимающему должность служащего с учетом уровня его профессиональной подготовленности, уровня образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работникам, занимающим должности служащих, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается оценочной комиссией Театра персонально в отношении конкретного работника, занимающего должность служащего.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

3.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих Театре в зависимости от стажа работы:

- от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;
- свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;
- свыше 10 лет - 0,2

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), утвержденным Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ "Профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	6331,00
ПКГ "Профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	7717,00

4.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Театра 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 в течение соответствующего календарного года.

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

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 оценочной комиссией Театра персонально в отношении конкретного рабочего с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от стажа:

- от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;
- свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;
- свыше 10 лет - 0,2.

4.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда директора Театра, его заместителя

5.1. Заработная плата директора Театра, его заместителя, состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Театра определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Театра, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся работники, утвержденные в Постановлении администрации муниципального образования Узловский район от 14.07.2016 № 788 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на территории Узловского района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности».

5.3. Размер кратности для установления должностного оклада директора Театра определяется учредителем.

Размер должностного оклада заместителя директора Театра устанавливаются на 20-процентов ниже должностного оклада директора.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Театра, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников.

5.5. Премирование руководителя Театра осуществляется с учетом достигнутых результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Театра в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем году, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры премирования, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

5.6. С учетом условий труда руководителю, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Заместителю руководителя, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

6.2. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

6.3. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

6.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. В соответствии с Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области работникам учреждения оплата труда устанавливается не ниже установленной Соглашением размера минимальной заработной платы.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в текущем году, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере на основании Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения.

7.2. 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;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премияльная выплата устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премияльной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при условии:

- соблюдения технологий, требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении премии следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в организации и проведении мероприятий.

7.5. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

7.6. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам Театра устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,2;
- при наличии почетного звания "Заслуженный" - 0,2;

- при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

- награжденным отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.2. Работникам (руководителю) Театра оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада (оклада) один раз в год по письменному заявлению и отработавшим не менее 6 месяцев.

Решение об оказании материальной помощи с учетом выделенных лимитов принимается в отношении:

работников Театра, заместителей руководителя – директор Театра;

руководителя Театра - учредитель в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом учредителя.

8.3. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента в связи с увеличением выслуги лет, присвоением квалификационной категории, присуждением учетной степени в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
учреждения культуры Молодежного театра

Положение
об исчислении стажа работы для установления повышающего
коэффициента к должностному окладу за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:

а) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в Вооруженных силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

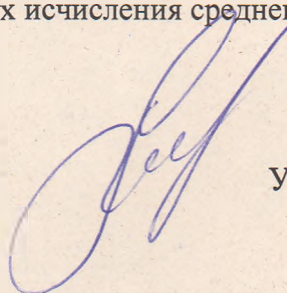
г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается соответствующая комиссия. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

2. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Директор МБУК МТ



Удовкина Т.М.