

Начальник Управления
культуры и социальной работы
администрации Советского р-на

Приказом директора
МУК РДНТ
от 18 июля 2022 года №28

О.Ю. Сивогривова

А.А. Чезганов

Положение

об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Районный Дом народного творчества» города Советска Кировской области.

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Районный Дом народного творчества» города Советска Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Советского района Кировской области от 28.06.2016 № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области», постановления администрации Советского района Кировской области от 30.12.2021 № 917 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры и социальной работы администрации Советского района» на основании постановления администрации МО Советский муниципальный район Кировской области № 484 от 15 июля 2022 года о порядке индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Советского района в 2022 году, на основании постановления администрации МО Советский муниципальный район Кировской области от 25 января 2022 года № 39 о мерах по выполнению решений Советской районной Думы от 14.12.2021 №30 о бюджете МО Советский муниципальный район на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов.

1.2. Настоящее Положение рекомендует порядок оплаты труда для работников муниципального учреждения культуры «Районный Дом народного творчества» города Советска Кировской области (далее - учреждение).

Положение включает в себя рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в учреждение работникам по совместительству.

Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Порядок, размеры, условия установления оплаты труда руководителю учреждения и его заместителям.

Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководящих работников.

Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть ниже заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из средств бюджета МО Советский муниципальный район на формирование фонда оплаты труда в составе субсидии на выполнение муниципального задания, а также платных услуг.

1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад, ставку заработной платы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, зависят от результатов работы учреждения в целом и конкретного результата работы каждого работника.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для соглашения сторон трудового договора.

1.8. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренных учредителем в бюджетных сметах учреждения, может быть уменьшен, только при условии уменьшения государственного задания по объему предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.9. Порядок индексации заработной платы работников учреждения производится на основании распоряжений Учредителя, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, (должностного оклада) ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

Наименование должностей на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Рекомендуемые минимальные размеры окладов в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	10456 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	10867 рублей

2.1.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утверждённого Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 (в редакции от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94», а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих:

Наименование должностей на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Рекомендуемые минимальные размеры окладов в рублях
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	4245 рублей
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	4849 рублей

2.2.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую ПКГ, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются **выплаты компенсационного характера** в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации Советского района от 28.06.2016 № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области».

Конкретный размер выплат компенсационного характера определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу, на основании приказа руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

2.3.1. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении установленного работнику объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. По внебюджету размер выплаты и максимальным размером не ограничиваются от дохода за платное клубное формирование согласно трудового договора.

2.3.2. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

Размер процентной надбавки к окладу (в случае, если выплата устанавливается в виде такой надбавки) работникам, занятым на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 процентов от оклада.

В случаях, если размер компенсации за тяжелую работу, а также за работу в условиях с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам учреждений компенсационная выплата, не может быть ниже указанного размера.

Установление компенсационной надбавки осуществляется по результатам аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569, вступившего в силу 01.09.2008 года, «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Зарегистрированного в Минюсте Российской Федерации 29.11.07 № 10577).

Если по результатам аттестации рабочих мест на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, указанная надбавка не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам.

В целях поощрения работников учреждения, замещающих должности, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации Советского района от 28.06.2016 г. № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области», которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются **приказом руководителя** учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников и максимальным размером не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу работника.

При установлении выплат стимулирующего характера учитываются фактические результаты работы сотрудника.

Предложения об установлении сотрудникам выплат стимулирующего характера вносятся в следующем порядке:

Заведующим отделами, подчиненным непосредственно руководителю, устанавливаются по решению руководителя;

остальным рабочим и служащим, занятым в структурных подразделениях учреждения, на основании представления заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, в соответствии с показателями деятельности рабочих служащих в предшествующем месяце, по истечении которого могут

быть сохранены или отменены... Конкретный размер выплаты за **интенсивность и высокие результаты** работы определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

При установлении выплаты учитываются:

интенсивность, сложность и напряженность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
организация и проведение мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов; высокая степень самостоятельности и ответственности;

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу на основании приказа руководителя учреждения. и максимальным размером не ограничивается.

По внебюджету размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде процентного соотношения от дохода за платное клубное формирование согласно трудового договора.

2.4.2. Критериями оценки качества работы сотрудника являются:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований к процедурам при выполнении работы; соблюдение установленных сроков данных сотруднику для выполнения поручений;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
качественной подготовке, участии и достижения коллективов и солистов в областных и выше фестивалях, конкурсах и т.п.

применение в работе современных форм и методов организации труда;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

положительная оценка работы сотрудника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми служащий осуществляет свою трудовую деятельность.

Конкретный размер выплаты за **качество** выполняемых работ определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

2.4.3. Выплата за наличие почетного звания работника культуры СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, входящие в систему государственных наград, устанавливается работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу для специалистов и служащих учреждений культуры:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %

На день введения новой системы оплаты труда указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

2.5. Премирование производится по результатам за конкретный период работы в пределах фонда оплаты труда (ежемесячно, поквартально, за год) в процентном соотношении к базовому окладу.

2.5.1. Премирование производится при условии:

а) выполнения или перевыполнения плана контрольных показателей по основной деятельности РДНТ:

- результативное участие во всероссийских, межрегиональных, областных, зональных смотры, конкурсы, фестивалях, выставках, праздниках, концертах;
- выполнения или перевыполнения плана платных услуг;

б) за инициативный творческий подход к выполнению плановых заданий и социально-творческих заказов, внедрение новых форм и методов работы;

в) за личный творческий вклад в достижение коллективами, исполнителями, клубными учреждениями высоких творческих результатов в ходе смотров, конкурсов, выставок и т.п.;

г) за образцовое выполнение ответственных заданий администраций, крупных районных, межрайонных и областных мероприятий, социально-творческих заказов.

Д) - за выполнение важных и ответственных работ.

2.5.2.. Директор РДНТ за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности имеет право предусмотреть средства на премирование не менее 20% от фонда оплаты труда.

2.5.3.. Премияльное поощрение не начисляется полностью или частично по решению администрации РДНТ:

- за невыполнение плановых заданий и установленных контрольных показателей по вине сотрудника - в размере 100 %;
- за снижение качества выполняемых работ - в размере 50 %;
- за нарушение трудовой и производственной дисциплины, нарушение общественного порядка, правил внутреннего распорядка и противопожарной безопасности, оформленных приказом директора РДНТ - в размере 100 %;

2.5.4. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение или упущение в работе.

2.5.5.. Кроме того, директор РДНТ может осуществлять премирование по итогам работы за месяц, квартал, год, разовое премирование за выполнение определенного вида работы и к профессиональному празднику.

2.5.6 Предложения о премировании сотрудников могут вноситься директором, заведующими отделами и рассматриваются директором совместно с заведующими отделов РДНТ.

2.5.7 Размеры премий определяются в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности РДНТ, отношения работников к выполнению своих должностных обязанностей, своевременности и качества выполняемой работы и максимальным размером не ограничиваются.

2.5.8. При превышении расходов над доходами, полученными РДНТ за счет внебюджетных источников, право на премию не наступает.

2.5.9 Премирование производится за счет средств, получаемых учреждением от предоставляемых платных услуг и за счет экономии бюджетных средств.

2.5.10. Премияльные выплаты распространяются на директора учреждения на основании приказа начальника Управления культуры и социальной работы администрации Советского района.

2.6.. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ:

2.6.1 Единовременная материальная помощь оказывается сотрудникам в связи с материальными затруднениями, вызванными следующими обстоятельствами:

- продолжительная болезнь работника или члена его семьи, приведшая к длительному периоду нетрудоспособности или длительному сроку ухода за больным членом семьи за счет отпуска без содержания;
- вступление в брак;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- к ежегодному отпуску (при выполнении плана платных услуг и наличии средств на счете).

2.6.2 Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления работника, по ходатайству подразделения РДНТ или инициативе администрации. Вопрос о выплате и сумме единовременной помощи решается администрацией РДНТ за счет внебюджетных средств, получаемых от оказания учреждением платных услуг за счет экономии бюджетных средств.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры и его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и устанавливается начальником Управления культуры и социальной работы администрации Советского района.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения, составляет от 1 до 3 размеров указанной средней заработной платы. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не устанавливается.

3.2.1. Количество размеров указанной средней заработной платы, составляющих должностной оклад руководителя учреждения, определяется в зависимости от отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей в следующем соотношении:

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Количество размеров средней заработной платы
1 группа	3
2 группа	2
3 группа	1

3.2.2. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется начальником Управления культуры и социальной работы администрации Советского района в зависимости от объёмных и количественных показателей деятельности учреждения культуры.

3.3. Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала осуществляется на основании Порядка исчисления размера средней заработной платы, утвержденного постановлением главы администрации Советского района от 01.04.2009 № 174 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Советского муниципального района».

3.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение, согласно приложению № 2.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются начальником Управления культуры и социальной работы администрации Советского района согласно настоящего Положения, с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности деятельности.

3.6. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, порядок и условия их установления утверждаются нормативным правовым актом начальника Управления культуры и социальной работы администрации Советского района

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4. Другие вопросы оплаты труда

4. **Штатное расписание** учреждения по всем видам деятельности **утверждается руководителем учреждения.** Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих и рабочих данного учреждения.

4.1. Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения их функций, задач, объемов работ.

4.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.4. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

Порядок, размеры, обстоятельства выплаты работникам **материальной помощи определяется данным Положением.**

Материальная помощь выплачивается работникам за счет бюджетных средств, доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, либо в организации, осуществляющей бухгалтерское обслуживание данного учреждения. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, управлением федерального казначейства. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Настоящее Положение может применяться для регулирования вопросов оплаты труда работников, замещающих должностей работников культуры, искусства и кинематографии в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению культуры и социальной работы администрации Советского района.

Перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности.

Заведующий клубом
Художественный руководитель
Заведующий отделом или сектором
Звукооператор
Методист
Режиссер
Художник-постановщик
Балетмейстер

Хормейстер
Аккомпаниатор -концертмейстер
Руководитель клубного формирования
Ведущий дискотеки
Концертмейстер

Художник
Заведующий филиалом
Культурорганизатор
Художник-модельер театрального костюма
Звукорежиссер
Заведующий автоклубом
Костюмер
Режиссер массовых мероприятий
Режиссер-постановщик
Специалист по жанрам творчества

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и социальной работы администрации Советского района СОГЛАСНО ПЕРЕЧНЯ РЕКОМЕНДУЕМОГО Департаментом культуры Кировской области письмо №57-01-16 от 08.2012 года)

Режиссер-постановщик

Режиссер

Хормейстер

Балетмейстер

Методист

Художник-постановщик

Акомпаниатор-концертмейстер

Художник-модельер театрального костюма

Заведующий отделом

Звукорежиссер

Руководитель клубного формирования

Художник-фотограф

Руководитель клубного формирования