**АДМИНИСТРАЦИЯ ДАЛЬНЕГОРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 ноября 2014 г.г. Дальнегорск №1004-па

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда**

**работников муниципальных бюджетных учреждений,**

**подведомственныхУправлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа**

На основании Устава Дальнегорского городского округа, постановления администрации Дальнегорского городского округа от 24.10.2014 №933 - па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа» администрация Дальнегорского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа.
2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений,

подведомственныхУправлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа провести необходимые организационно-штатные мероприятия с соблюдением трудового законодательства.

1. Данное постановление подлежит опубликованию в газете «Трудовое

слово» и размещению на официальном сайте Дальнегорского городского округа.

1. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2015 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Дальнегорского городского округа В. В. Кириченко.

Глава Дальнегорского

городского округа И.В.Сахута

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Дальнегорского городского округа

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_

**Примерное положение**

**об оплате труда работниковмуниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа (далее соответственно - Положение, работники учреждений, учреждения, управление) разработано в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 24 октября года № 933-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа» (далее - постановление администрации ДГО).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьей 93 и статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

- оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором;

- при установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ;

- лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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

1.5. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 13 ноября 2014 года № 980-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

1.6. Оплата труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 5 ТК РФ, а также настоящим Положением.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1 Оплата труда работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются
с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденного постановлением администрации ДГО;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденного постановлением администрации ДГО;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

**2.2. Порядок установления окладов, размеры окладов работников учреждений.**

2.2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

 Оклады работников учреждений устанавливаются:

- по должностям работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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";

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- по должностям работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- рабочих профессий культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года №121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2.2.Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений в соответствии с Положением об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа, утвержденным постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 24 октября 2014 года № 933-па. Конкретный размер окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливается в трудовом договоре.

 2.2.3. Размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с муниципальным правовым актом о бюджете Дальнегорского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.**

2.3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику учреждения при работе по должности, по которой ему присвоена квалификационная категория аттестационной комиссией в установленном законодательством порядке, в размерах:

высшая категория (ведущий) – не более 0,30

первая категория – не более 0,20

вторая категория – не более 0,15

третья категория – не более 0,10

2.3.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в размерах:

от 1 до 5 лет – не более 0,05

от 5 до 10 лет – не более 0,10

от 10 до 15 лет – не более 0,15

свыше 15 лет – не более 0,20

В стаж работы, дающей право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается непрерывный стаж работы в муниципальных учреждениях Дальнегорского городского округа.

2.3.4. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

 Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x SUMПК,

где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

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

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

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

- 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 в учреждение.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

2.4.1. В соответствии с постановлением администрации ДГО к видам компенсационных выплат (далее – выплаты) относятся:

- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- выплаты (доплаты) работникам, место работы которых находятся в сельском населенном пункте.

2.4.2. Выплата работникам учреждения, за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.4.3. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

 За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого

года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

 молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 149 ТК РФ;

- при совмещении профессий (должностей) - со статьей 151 ТК РФ;

- при сверхурочной работе - со статьей 152 ТК РФ;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.5. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со - статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.4.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада.

2.4.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

**2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

2.5.2. Календарные периоды и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемогоза счет бюджетных средств и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

 Стимулирующие выплаты работникам исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

2.5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение, согласованных с управлением.

2.5.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения или комиссии, созданной в учреждении:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.5.6. Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается при наличии в учреждении утвержденного руководителем учреждения Положения о внутренней системе контроля качества предоставления услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ могут учитываться:

 - полнота, качество и своевременность предоставления услуг, и их результативность;

 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

 - отсутствие обоснованных жалоб.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года:

 - лицам, работающим в учреждениях и имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры РСФСР», « Заслуженный работник культуры РФ»;

 - лицам, работающим в учреждениях и имеющим почетный знак профильного Министерства Российской Федерации «За достижения в культуре», «За высокие достижения», «За вклад в российскую культуру», «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения» – (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности);

- лицам, работающим в учреждениях и имеющим Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность Министра культуры Российской Федерации, Почетную грамоту Министерства спорта Российской Федерации, Благодарность Министра спорта Российской Федерации.

При наличии у работника двух оснований, указанных в пункте
2.5.6. настоящего Положения надбавка начисляется по одному из оснований
по выбору работника.

При наличии у педагогических работников двух оснований, указанных
в пункте 2.5.6. настоящего Положения начисляется по одному из оснований по выбору работника.

2.5.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплаты устанавливаются сроком не более 1 года и по истечении, которого могут быть сохранены или отменены.

- работникам учреждений, имеющим наличие призеров (лауреатов) краевых, региональных и всероссийских олимпиад, фестивалей, конкурсов и соревнований;

- работникам учреждений, имеющим победы (номинации) в профессиональных конкурсах (надбавка устанавливается на один год).

При установлении выплатза интенсивность высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение в полном объеме и перевыполнениемуниципальных заданий
учреждений, утвержденных управлением;

- важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.5.8. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижение целевых показателей эффективности, установленных для учреждения, работникам учреждения можетвыплачивается премия (за полугодие, год).

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Выплата премииустанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

При премировании могут учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм
и методов организации труда;

- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ
и мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период.

**3. Порядок формирования фонд оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Дальнегорского городского округа, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 01 февраля 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

3.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем (представителем учредителя) и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

**4. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.