

Республика Адыгея
муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Драматический молодежный театр имени Меджида Салеховича
Ахеджакова»

ПРИКАЗ

От «09» 01 2020г.

№ 1-О

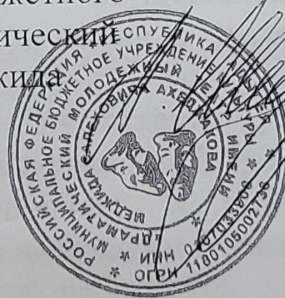
Об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Драматический молодежный театр
имени Меджида Салеховича Ахеджакова»

На основании постановления главы администрации муниципального образования «Тахтамукайский район» № 1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 09.01.2020г. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Драматический молодежный театр имени Меджида Салеховича Ахеджакова» (Приложение).
2. Отменить приказ директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Драматический молодежный театр имени Меджида Салеховича Ахеджакова» №1-О от 09.01.2019г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор муниципального бюджетного
учреждения культуры «Драматический
молодежный театр имени Меджида
Салеховича Ахеджакова»



А. Р. Шефруков

Приложение №1
к приказу муниципального бюджетного
учреждения культуры «Драматический
молодежный театр имени
Меджида Салеховича Ахеджакова»
№ 1-0 от « 09 » 01 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
культуры «Драматический молодежный театр имени Меджида
Салеховича Ахеджакова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Драматический молодежный театр имени Меджида Салеховича Ахеджакова» разработано на основании Постановления главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район». Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Драматический молодежный театр имени Меджида Салеховича Ахеджакова» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), размеры повышающих коэффициентов, размеры персональных повышающих коэффициентов, порядок определения размеров должностных окладов, порядок определения доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая систему премирования.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения 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.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности Учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах. Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными правовыми актами, коллективным договором, действующими в Учреждении.

1.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего положения.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.2. Минимальные размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами 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», от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». (Таблица N 1).

2.3. Размеры окладов заместителей директора структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов директоров соответствующих подразделений.

2.4. Положением предусматривается установление к окладам работников Учреждения повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу.
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в процентном отношении к окладу.

2.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

(Таблица № 1)

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей вспомогательного состава» и артистов	9300
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13000
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	14400
5. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8100
2 квалификационный уровень	8500
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7400
2 квалификационный уровень	7800
3 квалификационный уровень	7900
4 квалификационный уровень	8200
5 квалификационный уровень	8700
7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8500
2 квалификационный уровень	8700
3 квалификационный уровень	9000
4 квалификационный уровень	9300

5 квалификационный уровень	9500
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11600
2 квалификационный уровень	12100
3 квалификационный уровень	12400

2.7. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование. (Таблица № 2)

(Таблица № 2)

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	До 0,50
2. Ведущий	До 0,40
3. Старший	До 0,40
4. Высшая категория	До 0,35
5. Первая категория	До 0,30
6. Вторая категория	До 0,25
7. Третья категория	До 0,20

2.10. Выплата повышающих коэффициентов производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

3. Стимулирующие выплаты работникам

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;

3.2. Размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах 3.3-3.6 настоящего раздела.

3.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности работы. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер надбавки в пределах 300%.

3.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения из числа основного состава в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. (Таблица № 3)

Таблица № 3

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1. От 1 года до 3 лет	5
2. От 3 до 5 лет	10
3. Свыше 5 лет	15

3.5. Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

4) до 25 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

3.6. Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. В соответствии со ст. 151 ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ) при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы устанавливаются доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон, которое

оформляется путем составления соответствующего дополнительного соглашения к ТД).

3.8. Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

4.2. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) 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);

3) иные компенсационные выплаты в размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьями 146 - 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.3. Размер выплат 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), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения

5.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- 1) премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премии за особые заслуги;
- 3) премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премии за многолетний добросовестный труд;
- 5) единовременная премия.

5.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.3. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда всех работников.

5.4. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в рамках фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.
- 8) размер премии устанавливается работнику по усмотрению директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

5.5. Премия за особые заслуги выплачивается работникам Учреждения единовременно в размере до 3 окладов при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Президентом Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;

3) награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;

4) награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея.

5) размер премии устанавливается работнику по усмотрению директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Размер премии устанавливается работнику по усмотрению директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

5.7. Премия за многолетний добросовестный труд выплачиваются к:

- юбилейным датам со дня рождения работника;
- юбилейным датам со дня поступления на работу в Учреждение.

Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5 (начиная с 40 лет). Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в данном учреждении количество лет, кратное 5 (начиная с 10 лет), включая период, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в рамках фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5.8. Единовременная премия работникам Учреждения производится в связи с профессиональными праздниками.

Размер премии устанавливается работнику по усмотрению директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей

6.1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда директору Учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором, функции директора Учреждением, заместителей директора Учреждения (далее - заместители директора).

6.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый работодателем, не может составлять более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения, занимающих должности основного персонала.

6.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Размер должностного оклада директора Учреждения утверждается руководителем Управления культуры.

6.4. Оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора.

6.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера директора муниципального учреждения ежегодно устанавливаются приказом Управления культуры администрации МО «Тахтамукайский район».

6.6. Для заместителей директора Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 3.3-3.6.

6.7. При предоставлении трудового отпуска директору муниципального бюджетного учреждения культуры производится единовременная денежная выплата в размере двух должностных окладов.

6.8. Директору учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

7. Порядок приема, перевода и увольнения работников

7.1 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключения с ним трудового договора.

Испытательный срок работнику на предприятии устанавливается в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания составляет – 14 дней. В срок испытания работнику устанавливается оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и за качество выполнения работ.

Испытание при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7.2. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашения сторон;
- истечение срока трудового договора (п.2. ст58.), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

8. Отпуска

8.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику согласно ст. 128 ТК РФ.

8.2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части указанная единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

8.3. При предоставлении работнику учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере до двух должностных окладов.

9. Материальная помощь

9.1. В рамках настоящего Положения, работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- а) Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
- б) При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- в) В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- г) В отдельных случаях, директор вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

9.2. Рассмотрение вопроса работнику материальной помощи и ее размера осуществляется в соответствии с мотивированным заявлением работника на имя директора.

9.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа.

9.4. В случае смерти (гибели) работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам на основании свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

9.5. Оказание материальной помощи производится в пределах установленного фонда оплаты труда.