

ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГОРОДА КАЛУГИ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА КАЛУГИ

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Городской досуговый центр»**

ПРИКАЗ

15 мая 2017 года

№ 57

г. Калуга

**Об утверждении
положения об оплате труда**

На основании Постановления Городской управы г. Калуги от 07.12.2010 года № 359-п (ред. от 29.08.2014 года) «О введении по отраслевым системам оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга», закона №248 от 29.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Постановления Губернатора Калужской области №438 от 11.11.2011 года « О повышении материального благосостояния работников государственных учреждений Калужской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской досуговый центр».
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его принятия.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУК «ГДЦ»

С приказом ознакомлен:



Г.В.Бунькова.

Согласованно:

Уполномоченный представитель
Профсоюза работников МБУК «ГДЦ»
И.К. Куркова.



14 г.

Утверждено:

Директор МБУК «ГДЦ»
Г.В. Бунькова.
Приказ № 57 от 15 мая 2017г



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«Городской досуговый центр»

Калуга 2017

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской досуговый центр» устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МБУК «ГДЦ». Разработано в целях реализации Постановления Городской управы г. Калуги от 07.12.2010г. № 359-п (ред. от 29.08.2014г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга», Закона №248 от 29.05.2008г.» Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Постановления Губернатора Калужской области №438 от 11.11.2011г. «О повышении материального благосостояния работников государственных учреждений Калужской области».

2. Положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «ГДЦ» (далее Учреждение);

2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Оклад (ставка заработной платы) работников учреждения культуры состоит из базовой ставки, базового коэффициента в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам (далее базовый коэффициент).

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) для руководителей и работников учреждений культуры устанавливается решением Городской Думы города Калуги. В настоящий момент размер базового оклада составляет 4842 рублей

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Положения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения на соответствующий финансовый год.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником Управления культуры г. Калуги.

6. Фонд оплаты труда и численность работников Учреждения утверждается начальником Управления культуры г. Калуги.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу данного Учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 40 процентов.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих культуры и искусства

7. Должностной оклад работников, занимающих должности служащих культуры и искусства Учреждения установить на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ). Оклад (ставка заработной платы) работников, занимающих должности служащих культуры и искусства состоит из базовой ставки и базовых коэффициентов, утвержденных Постановления Городской управы г. Калуги от 07.12.2010г.№ 359-п (ред. от 29.08.2014г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга» и составляет:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: 1) руководитель кружка; 2) культорганизатор; 3) аккомпаниатор	6682 рублей 6682 рублей 6682рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: 1) методист	7844 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: 1) заведующий отделом 2) режиссер-постановщик 3) звукорежиссер 4) руководитель кружка 5) балетмейстер- руководитель 6) хореограф 7) хормейстер	7747 рублей 7747 рублей 7747 рублей 7747 рублей 7747 рублей 7747 рублей 7747 рублей

Работникам учреждения может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- 1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 2) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- 3) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ в соответствии с муниципальным заданием), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

Размеры (в процентах от оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов.
- 4) свыше 15 лет - 30 процентов

13. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры надбавки:

- 1) 1500 рублей - за почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»;
- 2) 1000 рублей - за почетное звание «Заслуженный работник культуры г. Калуги»;

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

15. С учетом условий труда работникам Учреждения, занимающим должности служащих культуры, отнесенные к ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

16. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера

17. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется окладом (ставкой заработной платы) и состоит из базовой ставки, базового коэффициента в зависимости от группы оплаты труда. Базовый оклад и базовый коэффициент устанавливаются Постановлением Городской Управы города Калуги от 07.12.2010г. № 359-п (ред. от 29.08.2014г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга». Повышающие коэффициенты в зависимости от группы оплаты труда установлены:

- 1 группа - 3,5-4,0
- 2 группа - 3,0-3,5
- 3 группа - 2,5-3,0
- 4 группа - 2,0-2,5

Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждения, уровня профессионального образования руководителя Учреждения, численности работающих в Учреждении, других критериев.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения, трудовым договором.

18. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

19.1. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителю Учреждения Постановлением Городской Управы города Калуги в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения, источники, порядок и условия выплат устанавливаются Городской Управой города Калуги.

19.2. Руководителю Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- единовременные премиальные выплаты;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- материальная помощь.

19.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с Критериями оценки результативности деятельности руководителя учреждения культуры и искусства (далее – Критерии оценки), утвержденных Постановлением Городской Управы города Калуги.

19.4. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются руководителю Учреждения за результаты работ, выполняемых в ограниченный период времени и производятся единовременно.

К таким видам выплат относятся выплаты:

- 19.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы;
- 19.4.2. За выполнение особо важных и ответственных поручений и срочных работ;
- 19.4.3. В связи с награждениями ведомственными наградами.

Единовременная премиальная выплата руководителю Учреждения может быть установлена в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада руководителя в пределах фонда стимулирования руководителя Учреждения.

19.4.4. Единовременные премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются за общие результаты работы учреждения по итогам квартала.

При премировании учитывается:

- достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг;
- достижения показателей объема выполнения муниципального задания.

19.4.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных поручений и срочных работ выплачивается с целью поощрения за оперативность и качественный результат выполнения поручений учредителя.

19.4.6. Единовременные премиальные выплаты в связи с награждением ведомственными наградами устанавливаются при награждении Благодарственными письмами, Почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации или Калужской области.

19.5. Размер стимулирующих и премиальных выплат руководителю Учреждения снижается:

- на 10% в случае наличия неснятого дисциплинарного взыскания (замечание);
- на 20% в случае наличия неснятого дисциплинарного взыскания (выговор).

Размер стимулирующих и премиальных выплат руководителю Учреждений не выплачивается:

- в случае приостановления деятельности учреждения по вине руководителя.

19.6. Руководителю Учреждения при наличии экономии фонда стимулирования руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь в исключительных случаях:

- заболевание руководителя, требующее сложного оперативного вмешательства или длительного и (или) дорогостоящего лечения, медицинской реабилитации;

- пожар, стихийные бедствия (землетрясение, пожар, наводнение) повлекшие утрату или повреждение имущества руководителя;
- смерть членов семьи (родителей, супруга (супруги), детей).

Выплата устанавливается Постановлением Городской Управы города Калуги в размере не более одного должностного оклада руководителя Учреждения.

20. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются:

- 1) стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения;
- 2) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения;
- 3) премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения».

Глава 4. Порядок и условия установления выплат Компенсационного характера

21. Оплата труда работников Учреждения, занятых на особых условиях труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам Учреждениям могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 2) за совмещение профессий (должностей) – 50%;
- 3) за расширение зон обслуживания – 50%;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – в пределах оклада отсутствующего работника;
- 5) за работу в ночное время – 35%;
- 6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- 7) за сверхурочную работу;

Выплаты компенсационного характера, указанные в подпунктах 1-7 пункта 21 настоящего Положения производятся по решению руководителя Учреждения и назначаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на определенный срок, но не более одного года.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения на основании Положения о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера МБУК «ГДЦ» принятым общим собранием трудового коллектива МБУК «Городской досуговый центр» (Протокол №1 от 20.08.2014г.), утвержденного Приказом директора МБУК «ГДЦ» № 85 от 15.09.2014г.

Глава 5. Порядок и условия премирования работников Учреждения.

22. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

По решению руководителя Учреждения осуществляется премирование заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

При премировании учитывается:

- 1) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 3) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 25 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

24. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами, медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение 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 (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к

работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

25. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда с начислениями работникам Учреждения.

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общепрофессиональным должностям служащих

26. Оклад (ставка заработной платы) работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, состоит из базовой ставки, базового коэффициента в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ). Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) и базового коэффициента для работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждений культуры утвержден

Постановлением Городской управы города Калуги от 07.12.2010г. № 359-п (ред. от 29.08.2014г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга».

Должностной оклад работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, установить на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Кассир	4842 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - заведующий хозяйством.	5568 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - бухгалтер. -специалист по кадрам -инженер по охране труда и пожарной безопасности	6537 рублей 6537 рублей 6537 рублей

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

27. В целях стимулирования труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 3) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

4) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 9, 10, 12 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в Учреждении.

Стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры и искусства.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ в соответствии с муниципальным заданием), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании.

28. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Глава 7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

29. Оклад (ставка заработной платы) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), состоит из базовой ставки, базового коэффициента в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ). Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) и базового коэффициента для работников учреждений культуры утвержден Постановлением Городской управы города Калуги от 07.12.2010г. № 359-п (ред. от 29.08.2014г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга».

Должностной оклад работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, установить в зависимости базового оклада и базового коэффициента, установленных Постановлением Городской управы города Калуги №359п от 07.12.2010г. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» и должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

<p>1 квалификационный уровень работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих «Общепромышленные профессии рабочих»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сторож; - вахтер; - дворник; - гардеробщик 	<p>4842 рублей 4842 рублей 4842 рублей 4842 рублей</p>
<ul style="list-style-type: none"> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (уборщик) - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования - слесарь по ремонту сантехнического оборудования 	<p>4842 рублей 4842 рублей 4842 рублей 4842 рублей</p>
<p>1 квалификационный уровень должностей ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюмер 	<p>4842 рублей</p>

При установлении ПКГ по профессиям рабочих следует руководствоваться приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», Постановлением Минтруда РФ от 16.07.2003 г. № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» (выпуск 58, разделы «Общие профессии», «Киносеть и кинопрокат»), Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным профессиям рабочих».

30. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 31, 32 настоящего Положения.

31. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 руководителем Учреждения персонально в отношении

конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

32. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

33. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ в соответствии с муниципальным заданием), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

34. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – до 500 процентов оклада.

35. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения.

36. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Глава 8. Заключительные положения

37. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с начальником Управления культуры города Калуги в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

38. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

39. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам учреждения материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения или коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.