

**Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя,
главного бухгалтера МКУ «Управление культуры города Кировска».**

Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ «Управление культуры города Кировска» (далее – учреждение) состоит из должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, персональный повышающий коэффициент руководителя определяется трудовым договором с работодателем.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 5-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры персональных повышающих коэффициентов заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Стимулирующая Надбавка	За интенсивность и высокие результаты работы	в размере 55 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент	Устанавливается к минимальному окладу по распоряжению главы администрации города Кировска с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы	в размере 125% от минимального оклада

За стаж работы	Устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в соответствии с Положением о стаже работы работников учреждений культуры	в размере 40% от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	в размере 40% от должностного оклада
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 2 к постановлению Администрации) по алгоритму расчета премии по результатам работы за год.
Единовременные премии	За выполнение особо важных и срочных работ, при наличии экономии по фонду оплаты труда, по иным основаниям. Распоряжение главы администрации города Кировска	Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

**Целевые показатели эффективности работы руководителя
МКУ «Управление культуры города Кировска»**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значений	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска и министерств Мурманской области	%	90-100	выполнено от 90 -100% 60 %
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – 40%
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – 20 %
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Количество дисциплинарных взысканий	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий - 0 %, отсутствие - 20 %
3	Отсутствие нарушений сроков ответа на жалобы жителей	Штуки	Менее 3	сроки ответа нарушены не более, чем на 3 жалобы - 20 %, сроки ответа нарушены на 4 жалобы и более - 0 %

Размер премии за основные результаты работы за год определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения по следующему алгоритму расчета:

$$Pr_{rrg} = \sum_{i=1}^3 R_{pr_i} * K_{эфр}, \text{ где}$$

Pr_{rrg} - размер премии по результатам работы руководителя учреждения за год в процентах от должностного оклада;

$R_{pr_i=1, 2, 3}$ – размер премии за выполнение i -го показателя эффективности; $K_{эфр}$ – коэффициент эффективности финансовой работы руководителя, рассчитываемый по формуле

$K_{эфр} = 1,5/n$, где n – место возглавляемого руководителем учреждения в рейтинге качества финансового менеджмента.

**Примерное положение
об оплате труда работников
МКУ «Управление культуры города Кировска»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МКУ «Управление культуры города Кировска» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Кировска Мурманской области от 23.01.2009 № 21 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (в редакции приказов от 22.07.2011 № 349, от 13.08.2012 № 527, от 09.10.2012 № 599, от 01.02.2013 № 45, от 01.10.2013 № 515, от 24.12.2013 № 711), постановлением Администрации города Кировска от 28.01.2014 №97 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МКУ «Управление культуры города Кировска» (далее – учреждение);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МКУ
«Управление культуры города Кировска»**

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению.

ФОТ формируется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом МКУ «Управление культуры города Кировска». Количество штатных единиц должно быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных в Уставе учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета состоит:

$ФОТ = (ФОТб + ФОТст) + ФОТр\text{кпн}$, где:

ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты:

- по окладу;
- компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями);
- к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты по повышающим коэффициентам) работникам и руководителю учреждения.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов

средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

ФОТркпн - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

III. Порядок и условия оплаты труда работников МКУ «Управление культуры города Кировска»

3.1. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Настоящего Положения.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Существенные элементы системы оплаты труда – должностной оклад, размер персонального повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Порядок определения должностных окладов работников.

3.3.1. Должностной оклад образуется путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размеры минимальных окладов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов по должностям работников учреждения.

С целью приведения должностных окладов в соответствие с действующими должностными окладами, установленными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад, устанавливается до 1,36.

3.3.2. Порядок определения персональных повышающих коэффициентов работников.

Для работников учреждения руководителем МКУ «Управление культуры города Кировска» могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальному окладу по должности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен по следующим показателям:

- за сложность, важность выполняемой работы, уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за уровень профессиональной подготовленности.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих

выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовыми законодательством (районный коэффициент, полярные надбавки).

3.3.3. Порядок установления выплат компенсационного характера.

Для работников учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы;
- за качество выполнения работ.

2. Премии:

- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУ «Управление культуры города Кировска» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

При недостатке или отсутствии финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы.

В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждение осуществляет доплату до размера минимальной заработной платы.

Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

$Р_{мзп}$ – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$Р_{нзп}$ – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

IV. Заключительные положения.

Настоящее Положение является примерным. Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда на основе настоящего Положения.

Локальные нормативные акты по оплате труда учреждения должны разрабатываться в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством РФ и Мурманской области, нормативно-правовыми актами города Кировска.

**Размеры минимальных окладов работников
МКУ «Управление культуры г. Кировска»**

Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным Уровням	Минимальный размер оклада в рублях с 01.01.2014
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2 квалификационный уровень: старший кассир.	2824
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	3349
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженеры различных специальностей и наименований, программист, экономисты различных специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист управления культуры	4464
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6105
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	5585

Размеры минимальных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
	с 01.01.2014
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	2363