Приложение 2
к Коллективному договору
МБУ «ДК
«Тракторостроитель»
на период 10.02.2025 по
10.02.2028

Директор

_____ Е.А.Ерченко
10.02.2025

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.А.Грива
10.02.2025

Председатель
Представительного органа

_____ В.В.Грибенникова
10.02.2025

Положение об оплате труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Тракторостроитель» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 № 3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»
и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов) (Приложение №1 и Приложение № 2);

размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

Положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

Постановлений Администрации города Рубцовска Алтайского края;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни начисляется согласно суммированному учету рабочего времени.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Оплата труда работника определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), основных работников учреждений указаны в приложении 1 и 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

К основному персоналу учреждения относятся должности, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, определяется положением об оплате труда работников учреждения.

1.7. К окладу (должностному окладу) работника может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности проводимой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного учреждения, соответствующие уставным целям учреждения. Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится на основании нормативного правового акта Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты сторожам-вахтерам за переработку согласно Положению о суммированном учете рабочего времени;

за работу в праздничные дни;

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);

персонифицированная доплата.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах.

2.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, локальными актами управления в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ 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), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 35 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами);

иные выплаты.

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном положением об оплате труда работников учреждения.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

3.4. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.5. Критериями дифференциации выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.6. Выплата за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
более 25 лет	30

Надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад только по основной деятельности. Работникам, работающим по совместительству надбавка за выслугу лет не начисляется.

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении и периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа с 1 января следующего года, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.7. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, устанавливаются выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух почетных званий выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы со дня присвоения почетного звания.

За работу в коллективе имеющем звание « Заслуженный коллектив Алтайского края» хормейстерам, балетмейстерам, режиссерам, дирижерам производить доплату к окладу в размере 770 рублей, аккомпаниаторам 600 рублей.

3.8. В целях поощрения работников рекомендуется устанавливать следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью в порядке и размерах, установленных локальными

нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работнику не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

3.9.В целях поощрения работников МБУ «ДК «Тракторостроитель» при разработке критериев для премирования работников учреждения учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – до 150% МРОТ ;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий до 100% МРОТ;

оперативность и качественный результат труда до 150 % МРОТ;

государственные или профессиональные праздники знаменательные или профессиональные юбилейные даты до 100% МРОТ;

награждение правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоение почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края до 150% МРОТ;

достижение пенсионного возраста до 100% МРОТ;

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда до 150% МРОТ .

Максимальный размер премиальной выплаты не должен превышать 30 000 (тридцать тысяч) рублей в месяц на одного сотрудника.

3.10. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

4. Выплата материальной помощи

4.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника;

смерть близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

4.2. Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Максимальный размер материальной помощи не может превышать 4000рублей в год.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере средней заработной платы работников учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения.

5.2. При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю учреждения.

При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения,

работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник учреждения, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

Работники учреждения из числа основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников учреждения производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками учреждения, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников учреждения в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей) на среднюю численность указанных работников.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя этого учреждения, предусмотренного трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

6.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Размеры
должностных окладов основных работников

№	Наименование	Минимальные размеры окладов работников (руб.)
	Должности основных работников	
1	Художественный руководитель	12076
2	Заведующий отделом	9010
3	Менеджер по культурно-массовому досугу	
	ведущий	9010
	I категории	8337
	II категории	7045
	не имеющий квалификационной категории	6423
4	Режиссер	
	высшей категории	9010
	I категории	8337
	II категории	7045
	не имеющий квалификационной категории	6423
5	Дирижер	
	высшей категории	10446
	первой категории	9010
6	Балетмейстер	
	высшей категории	9010
	I категории	8337
	II категории	7045
	не имеющий квалификационной категории	6423
7	Хормейстер	
	высшей категории	9010
	I категории	8337
	II категории	7045
	не имеющий квалификационной категории	6423
8	Монтажер	
	высшей категории	8337
	I категории	7045
	II категории	5846
	не имеющий квалификационной категории	4842
9	Художник-постановщик	
	высшей категории	9010
	I категории	8337
	II категории	7716

	не имеющий квалификационной категории	6423
10	Светооператор	6423
11	Аккомпаниатор	5846

Размеры
должностных окладов (должностных окладов) работников
по профессиональным квалификационным группам должностей
руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих

№	Профессиональная квалификационная группа		Размер окладов работников (руб.)
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих			
1	Первого уровня		3768
2	Второго уровня		4187
3	Третьего уровня	Костюмер Реквизитор Машинист сцены	4647
4.	Четвертого уровня	Заведующий хозяйством Энергетик Звукооператор Бухгалтер Экономист Кассир Специалист по охране труда Специалист по кадрам Секретарь	7716
Общеотраслевые профессии рабочих			
1	Первого уровня	Рабочий по комплексному обслуживанию Сторож-вахтер Гардеробщик Уборщик служебных помещений Уборщик территории	3768
2	Второго уровня	Кладовщик Контролер	4187