**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«18» декабря 2019 года № 1533

г. Тверь

**О внесении изменения в постановление Администрации города Твери**

**от 15.03.2018 № 357 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодёжной политики»**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом города Твери, постановлением Главы администрации города Твери от 12.12.2008 № 3468 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Твери»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации города Твери от 15.03.2018 № 357«Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодёжной политики» (далее – Постановление) изменение, изложив приложение к Постановлению в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 25.10.2019.

Временно исполняющий полномочия

Главы города Твери Л.Г. Хоменко

Приложение к постановлению

Администрации города Твери

от 18 декабря 2019 № 1533

«Приложение к постановлению Администрации города Твери

от 15.03.2018 № 357

Положение

о порядке и условиях оплаты труда

в муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию

учреждений культуры, спорта и молодёжной политики»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодёжной политики» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Устава города Твери, постановления Главы администрации города Твери от 12.12.2008 № 3468 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда в муниципальных учреждениях города Твери» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодёжной политики» (далее - Учреждение).

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов, которые не могут быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов соответствующих профессиональных квалификационных групп, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения) устанавливается в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата директора не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата директора Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы директора и рассчитывается за календарный год.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады работников Учреждения, включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 9500 |
| Делопроизводитель |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Специалист по работе с молодежью | 10000 |
| Администратор | 10000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Бухгалтер | 11000 |
| Инженер |

2.2. При определении квалификационных уровней по каждой должности за основу берутся квалификационные характеристики (требования) по должностям согласно должностным инструкциям работников, утвержденным в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Должностные оклады работников Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад,руб. |
| Методист по физической культуре  | 11500 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | 11500 |
| Оператор наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом | 11500 |

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу по занимаемой должности.

3.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. доплата за совмещение должностей;

3.2.2. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.3. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.4. надбавка за сложность и напряженность труда.

3.3. При совмещении должностей, порученных работнику с его письменного согласия, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон до 100% должностного оклада по совмещаемой должности.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100% должностного оклада по соответствующей должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом расчет соответствующей доплаты осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.6. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется трудовым договором, выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующих размерах в зависимости от занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер надбавки |
| Методист по физической культуре | 100 - 160% от должностного оклада |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | 100 - 160% от должностного оклада |
| Специалист по работе с молодежью | 100 - 160% от должностного оклада |
| Бухгалтер | 100 - 160% от должностного оклада |
| Делопроизводитель | 100 - 160% от должностного оклада |
| Инженер | 100 - 160% от должностного оклада |
| Оператор наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом | 100 - 160% от должностного оклада |
| Администратор | 60 – 100% от должностного оклада |

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. поощрительная выплата по итогам работы за месяц;

4.1.2. поощрительная выплата по итогам (результатам) работы за квартал;

4.1.3. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3. Поощрительная выплата по итогам (результатам) работы за месяц устанавливается работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и производится ежемесячно пропорционально отработанному времени в размере до 50% должностного оклада, включая процентные надбавки к нему.

При определении конкретного размера поощрительной выплаты по итогам работы за месяц учитывается выполнение показателей, установленных приложением к настоящему Положению «[Перечень](#Par165) показателей для установления поощрительных выплат работникам муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодежной политики» (далее - Перечень показателей для установления поощрительных выплат).

4.4. Поощрительная выплата по итогам (результатам) работы за квартал осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с [пунктом 7.1](#Par147) настоящего Положения.

Максимальный размер поощрительной выплаты по итогам (результатам) работы за квартал не может быть выше ежемесячной заработной платы работника Учреждения.

При определении конкретного размера поощрительной выплаты по итогам (результатам) работы за квартал учитываются показатели, установленные Перечнем показателей для установления поощрительных выплат работникам Учреждения.

4.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в государственных, муниципальных и иных организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

- 20% от должностного оклада - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;

- 30% от должностного оклада - при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

- 40% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 15 лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

4.6. Решение о поощрительных выплатах работникам Учреждения по итогам (результатам) работы за квартал принимается с учетом показателей, характеризующих результативность деятельности работников директором Учреждения по согласованию с учредителем Учреждения - управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери (далее - Учредитель).

5. Условия оплаты труда директора

5.1. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Директор | 13000 |

5.2. Компенсационные выплаты директору Учреждения устанавливаются на условиях и в порядке, определенном пунктами 3.1-3.5 настоящего Положения.

5.3. Надбавка за сложность и напряженность труда директору Учреждения определяется трудовым договором, выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер надбавки |
| Директор | 120 - 180% от должностного оклада |

5.4. Поощрительная выплата директору Учреждения по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 50% должностного оклада, включая процентные надбавки к нему, и производится ежемесячно пропорционально отработанному времени с учетом Перечня показателей для установления поощрительных выплат.

5.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда по итогам (результатам) работы за квартал директору Учреждения может быть произведена поощрительная выплата в пределах образовавшейся экономии средств.

Максимальный размер поощрительной выплаты директору Учреждения по итогам (результатам) работы за квартал не может быть выше ежемесячной заработной платы директора Учреждения.

5.6. Решение о поощрительной выплате директору Учреждения по итогам (результатам) работы за квартал принимается Учредителем с учетом Перечня показателей для установления поощрительных выплат.

5.7. Директору Учреждения может быть установлена персональная поощрительная надбавка в размере до 100% от должностного оклада.

Решение об установлении персональной поощрительной надбавки, ее размере, сроках, на которые она устанавливается, принимается Учредителем.

5.8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет директору Учреждения устанавливается в соответствии с [пунктом](#Par100) 4.5 настоящего Положения.

6. Иные выплаты работникам Учреждения

6.1. Ежегодно работникам Учреждения выплачивается три материальные помощи. Размер одной материальной помощи состоит из должностного оклада с процентными надбавками к нему (надбавка за сложность и напряженность труда, надбавка за выслугу лет) и поощрительной выплаты по итогам работы за месяц. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника.

6.2. За успешное выполнение особо важных и сложных заданий работникам может выплачиваться единовременная поощрительная выплата в размере до 100% должностного оклада в год.

6.3. Единовременная поощрительная выплата устанавливается к юбилейным датам работника Учреждения в размере 100% должностного оклада. Юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65 лет.

6.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда, утвержденному по смете Учреждения на финансовый год, по согласованию с Учредителем работникам может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

7. Источники средств на оплату труда

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на обеспечение деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

7.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется путем суммирования фондов оплаты труда, сформированных отдельно по каждой должности и в соответствии с количеством штатных единиц работников, установленных штатным расписанием, исходя из должностных окладов.

Приложение

к Положению о порядке и условиях оплаты

труда в муниципальном казенном учреждении

«Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодежной политики»

**Перечень**

**показателей для установления поощрительных выплат работникам**

**муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию**

**учреждений культуры, спорта и молодежной политики»**

1. В муниципальном казенном учреждении «Центр по обслуживанию учреждений культуры, спорта и молодежной политики» (далее - Учреждение) устанавливаются следующие показатели для установления поощрительных выплат для всех работников Учреждения:

1.1. надлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностными инструкциями;

1.2. соблюдение требований по охране труда и технике безопасности;

1.3. соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

1.4. отсутствие дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который начисляется поощрительная выплата;

1.5. отсутствие иных нарушений трудового законодательства, зафиксированных в установленном порядке.

2. Для директора Учреждения устанавливаются следующие показатели для установления поощрительных выплат:

2.1. отсутствие замечаний со стороны Учредителя к организации деятельности и функционирования Учреждения;

2.2. качественная и своевременная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

2.3. целевое и эффективное использование бюджетных средств, сохранность и рациональное использование имущества, закрепленного за Учреждением.».

Начальник управления

по культуре, спорту и делам молодежи

администрации города Твери М.Е. Соколов