РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЦИМЛЯНСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ

НОВОЦИМЛЯНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 декабря 2016. № 174 ст.Новоцимлянская

|  |
| --- |
| Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Администрации Новоцимянского сельского поселения |

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Новоцимлянского сельского поселения, руководствуясь постановлением от 28.06.2016 № 309 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Цимлянского района Ростовской области», в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области», Постановление Администрации Цимлянского района №544 от08.12.2016 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации Цимлянского района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Администрации Новоцимлянского сельского поселения, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Директору МБУК ЦР НСП «ЦДК» Караськовой С.Н. разработать аналогичные нормативные документы в соответствии с настоящим постановлением.
3. Постановление вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.
4. Признать утратившим силу Постановление Администрации Новоцимлянского сельского поселения от 20.11.2008 № 49 «О системе оплаты труда работников учреждений культуры».
5. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой

Глава Администрации Новоцимлянского

Сельского поселения С.Ф.Текутьев

Ознакомлена: Директор МБУ ЦР НСП «ЦДК» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н.Караськова

Приложение

к постановлению

Администрации

от 16 12.2016 г №174

ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Администрации Новоцимлянского сельского поселения

 Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, автономных), обеспечивающих предоставление услуг в сфере культуры Новоцимлянского сельского поселения (далее – учреждения), подведомственных Администрации Новоцимлянского сельского поселения, и определяет:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – муниципальные учреждения);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- иные вопросы оплаты труда.

1. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – работников) включает: должностные оклады (тарифные ставки) по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим приложением.
2. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования муниципальных бюджетных учреждений культуры, устанавливаются согласно Разделу 1 настоящего приложения.

3. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий, рабочих утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011г № 251-н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 N 20835)».

4.Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

5.Тарифные ставки рабочих устанавливаются в соответствии с восьмиразрядной тарифной сеткой по оплате труда рабочих муниципальных бюджетных учреждений культуры согласно приложению к настоящему постановлению.

6.Должностные оклады или тарифные ставки, предусмотренные настоящим Приложением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.Руководителям, специалистам, служащим и рабочим муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам согласно Разделу 2 настоящего приложения.

8.Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно Разделу 3 настоящего приложения.

9.Выплаты стимулирующего характера производятся работникам согласно Разделу 4 настоящего приложения.

10.Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом местного самоуправления на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей согласно Разделу 5 настоящего приложения.

11.Тарификация специалистов и служащих муниципальных бюджетных учреждений культуры проводится 1 раз в год.

12.По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Перечень таких работников, с которыми возможно заключение индивидуального договора об оплате труда, приведены в Разделе 5 настоящего Приложения.

13.В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Общие положения

1.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=45942AB1B79BFF0BDC778806A5D978BC2A9266ECB00BF668751A66DCC3943C0B6613926DCB49D2P8tDG), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени 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 из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год Администрацией Новоцимлянского сельского поселения и доводятся до соответствующих муниципальных учреждений.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1.  Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада  (рублей) | Наименование  должности |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  без категории  2-я категория  1-я категория | 6756  7077  7427 | аккомпаниатор;  культорганизатор |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий  высшая категория  ведущий мастер сцены | 7427  8183  8592  8592  9018  9065 | художник по свету;  аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь;  библиограф;  методист библиотеки;методист клубного учреждения;  звукооператор |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  без категории  2-я категория  1-я категория  высшая категория | 9018  9474  9947  10940 | режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер;  руководитель клубного формирования - любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка |
|  | 10940 | заведующий отделом (сектором) библиотеки; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры |

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4538 | кассир |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 5771 | бухгалтер;  инженер-программист (программист);  инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; |
| 2-й квалификационный уровень | 6055 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 6356 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) | Наименование  профессии |
| 1 | 2 |  |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд | 3730  3947  4178 | гардеробщик;  дворник;  сторож (вахтер); уборщик служебных помещений |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |  |
| 2-й квалификационный уровень  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд | 4962  5246 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  водитель автомобиля |

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| художественный руководитель дома (дворца) культуры | 9474 |

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

2.7. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

Работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

* персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке);
* повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы;
* повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

2.7.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере до 2,0 работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

* руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры – представительным органом;
* заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем муниципального бюджетного учреждения культуры по согласованию с представительным органом;
* специалистам, служащим, рабочим - руководителем муниципального бюджетного учреждения культуры.

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

2.7.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы указаны в таблице № 6

Таблица № 6

| №  п/п | Перечень учреждений, работникам которых устанавливается повышающий коэффициент | Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Учреждения (структурные подразделения) культуры, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | Руководителям, их заместителям, гл. бухгалтерам и специалистам | 0,25 |

2.7.3. Рабочим устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.7.4. Кратность ежемесячного дохода руководителя по основной работе (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должна превышать предельных размеров в зависимости от среднесписочной численности работников. Данные приведены в таблице № 7

Таблица № 7

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность, (чел.) | Предельная кратность |
| до 100 | 3,0 |
| от 101 до 250 | 3,5 |
| от 251 до 500 | 4,0 |
| от 501 до 750 | 5,0 |
| от 751 до 1000 | 6,0 |

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Раздел 3. Порядок и условия   
установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=E52F863E2452391D15CC3FCA1A413561D0F298BBDAE3BAB11EB8A4819B79cCN) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии   
со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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 соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 15](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM)2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия   
установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

4.4. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению   
на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – представительным органом;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,   
если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.7.1.Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя осуществляется по решению представительного органа; заместителей руководителя и главного бухгалтера – по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам или руководителям коллективов клубных учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» или «образцовый» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей   
муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров,   
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8

| Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- |
| III | муниципальные бюджетные учреждения культуры (дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, библиотеки и музеи) — I и II группы по оплате труда руководителей; | 17623 |
| IV | муниципальные бюджетные учреждения культуры (дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, библиотеки, музеи —III и IV группы по оплате труда руководителей. | 16023 |

* 1. Должностные оклады руководителей учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя IV квалификационной группы.
  2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов.
  3. Должностной оклад руководителей структурных подразделений (заведующих, директоров, начальников) учреждений устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности структурного подразделения, или по должностным окладам заместителей руководителей соответствующих учреждений.

5.7. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.8. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.10. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.11. С учетом условий труда руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.12. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.13. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| По 100 | до 4,0 |
| От 101 по 500 | до 5,0 |
| От 501 по 1000 | до 6,0 |

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов представлены в таблице № 12

Таблица № 12

| №  п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| III | IV | V | VI |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований: |  |  |  |  |
|  | районные Дома культуры | свыше 30 | 16-30 | 12-15 | 7-11 |
|  | сельские Дома культуры | свыше 20 | 11-20 | 7-10 | 3-6 |
|  | сельские клубы | - | 7-10 | 4-6 | до 3 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: |  |  |  |  |
|  | районные Дома культуры | свыше 12 | 8-12 | 5-7 | 3-4 |
|  | сельские Дома культуры | свыше 10 | 7-10 | 5-6 | 3-4 |
|  | сельские клубы | - | 5-6 | 3-4 | 1-2 |

Примечания:

6.3.1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

6.3.2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

6.3.3. Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются органом местного самоуправления.

6.3.4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

6.3.5. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года – форма 7‑НК;

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

6.3.6. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

6.3.7. В культурно-досуговых учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 2 и более раза показатели, установленные для I группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 из должностей.

6.5. Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются органом местного самоуправления.

6.6. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения.