

АДМИНИСТРАЦИЯ УВАРОВСКОГО РАЙОНА  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.12.2017 г

г. Уварово

№ 673

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Уваровского района Тамбовской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, постановлением администрации района «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» от 22.09.2016 г. № 336 и в целях совершенствования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), администрация района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Уваровского района Тамбовской области согласно приложению.

2. Постановление администрации Уваровского района от 16.08.2017 г. № 399 Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Уваровского района Тамбовской области признать утратившими силу.

3. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры разработать положение об оплате труда работников возглавляемых учреждений.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.02.2018 года.

5. Опубликовать настоящее постановление на «сайте сетевого издания «ТОП68 Тамбовский областной портал».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам Н.А.Губанову.

Глава района

А.Н.Бочаров

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных  
учреждений культуры Уваровского района Тамбовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда муниципальных учреждений культуры Уваровского района Тамбовской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Уваровского районного Совета народных депутатов от 30.04.2009г № 155 «Об утверждении Положения «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Уваровского района Тамбовской области», постановлением администрации района от 05.05.2009г. №194 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений района», постановлением администрации района от 22.09.2016г. № 336 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей. Главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты,

выплаты стимулирующего характера, виды премий, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплат компенсационного и стимулирующего характера. Полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Заработная плата работника, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения. При условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Сроки выплаты заработной платы в учреждении устанавливаются:

23 числа каждого месяца - выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) (не более 40 процентов от ежемесячного заработка, без учета премии);

7 числа каждого месяца - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.8. Оплата труда работников осуществляется за счет средств районного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

## **2. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников учреждений**

2.1. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений (далее – ПКГ) устанавливаются приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры,

искусства и кинематографии», 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
<b>1. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>	
<b>1.1. Должности работников архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</b>	
3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)	Художественные руководители
4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)	ведущий методист клубного учреждения, звукооператор;
<b>2. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>	
<b>2.1. Должности руководящего состава архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии</b>	
1 квалификационный уровень	Хормейстер, режиссер народного коллектива эстрады, заведующий внестационарным отделом

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 05.05.2009г. № 194 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений», постановлением администрации района от 22.09.2016г. № 336 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и видам экономической деятельности учреждений Уваровского района», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

#### 3.1.1. Рекомендуемые размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)

		месяц)		
	<b>1. Профессиональные квалификационные группы первого и второго уровня в учреждении отсутствуют</b>			
1	<b>2. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>			
	ПКГ должностей работников культуры			
1				
2	Библиотекарь, библиограф	9359	1,1	<b>9462</b>
3	Художественный руководитель	9629	1,1	<b>9735</b>
4	Ведущий методист клубного учреждения, звукооператор	9901	1,1	<b>10010</b>
	<b>3. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня"</b>			
2	ПКГ должностей			
1	Заведующий методическим отделом, хормейстер, режиссер народного коллектива	10306	1,1	<b>10419</b>
	<b>4. Размеры окладов работников учреждений, не включенные в ПКГ 3 и 4 уровня</b>			
	Руководитель учреждения культуры	12331	1	<b>12454</b>
	Руководитель филиала	11392	1	<b>11506</b>

3.1.2. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений, не включенные в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

руководитель филиала - **6281 рубль**;

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые работодателями в локальных нормативных актах, не могут быть меньше размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации района от 22.09.2016 г. №336 «Об основах формировании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

#### **4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам**

4.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до **0,10**;

3 квалификационный уровень – до **0,15**;

4 квалификационный уровень – до **0,25**;

5 квалификационный уровень – до **0,40**;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до **0,20**;

2 квалификационный уровень – до **0,30**;

3 квалификационный уровень – до **0,40**;

4 квалификационный уровень – до **0,50**;

5 квалификационный уровень – до **0,60**;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до **0,30**;

2 квалификационный уровень – до **0,45**;

3 квалификационный уровень – до **0,50**;

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень работников основного персонала утверждается приказом руководителя учреждения.

4.1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

**до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;**

**до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;**

**до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.**

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» устанавливается приказом работодателя в размере **до 0,20** к окладу, ставке заработной платы.

4.3. Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя в размере **до 0,20** к окладу, ставке заработной платы.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу, ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

**до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;**

**до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;**

**до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».**

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

**начальник (руководитель) группы - до 0,14;**  
**заведующий (начальник) отдела (сектора), входящего в структурное подразделение - до 0,16;**

**заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.**

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

4.7. По решению руководителя учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса – управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;

водитель 2 класса – управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - 0,10.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

4.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются приказом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один календарный год в приказе руководителя учреждения.

4.10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

## **5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

5.1. Для учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются повышающие коэффициенты: до 0,25.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем работникам учреждений.

5.3. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципальных учреждений культуры.

Выплата повышающего коэффициента указанного в настоящем разделе осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

5.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

5.5. Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **6. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников учреждений, основные условия их установления и выплаты**

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.1.2. 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);

6.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении. Работодатель при принятии приказа учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.4.1. занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной

продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

рекомендуемые минимальные размеры выплат – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения, занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда);

выплата производится на основании приказа руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

6.4.2. при выполнении работ различной квалификации – в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

6.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце втором настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной, как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы), и на него (нее) начисляются все доплаты и надбавки, премии и иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы. На исчисленный размер доплаты начисляются все доплаты и надбавки, премии иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

6.4.5. за работу выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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;

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.4.6. за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за

каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

6.4.7. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами – в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 21.07.1993г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в редакции от 01.12.2007) и с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в редакции от 06.06.2008г.);

размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50 - 75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 процентов.

## **7. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления**

7.1. Для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера в соответствии со следующими видами выплат стимулирующего характера:

7.1.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

7.1.2. надбавка за выслугу лет.

7.1.3. премиальные выплаты по итогам работы,

7.1.4. За качественное выполнение работ, а так же за выполнение особо важных и сложных работ.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

7.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новых программ (выпуске новых спектаклей), художественного уровня исполнения и т.п.;

основного персонала музеев - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, мероприятий и т.п.;

основного персонала библиотек - за количество обслуженных читателей, организацию и проведение тематических лекций, мероприятий, знание и использование в работе одного и более иностранных языков и т.п.;

основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение районных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.5. Надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- от 15 лет до 20 лет - 25%;
- свыше 20 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, архивных учреждениях, независимо от форм собственности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

## **8. Перечень видов премий для работников учреждений, основные условия их установления и выплаты**

8.1. Для работников учреждений может быть установлен один или несколько видов премий:

8.1.1. премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

8.1.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия её осуществления, устанавливаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

8.3. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплата премии производится ежемесячно за фактически отработанное время. Работнику, отработавшему менее двух третей месячной нормы рабочего времени, за который выплачивается премия (в связи с заключением и (или) расторжением трудового договора, в связи с временной нетрудоспособностью), премия не выплачивается.

8.4. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

8.5. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом управления культуры и архивного дела области;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера, являются:

1) не выполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом управления культуры и архивного дела области;

2) несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4) частичное не исполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5) частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

6) низкая результативность работы;

7) недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере приказом руководителя учреждения. Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

8.6. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными администрацией района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Установить период оценки эффективности деятельности работников ежегодно на 1 января по итогам прошедшего года.

## **9. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления**

9.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

9.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

9.1.2. суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

9.1.3. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

9.1.4. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

9.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 9.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера – материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

9.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

9.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 9.1 и 9.2 настоящего раздела, осуществляются работодателем в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **10. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

10.1. Руководителям учреждений:

со штатной численностью до 50 штатных единиц - устанавливается должностной оклад в размере 12331 рублей;

10.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

10.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

10.3.1. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

10.3.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

10.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

10.3.4. доплата за работу в ночное время;

10.3.5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

10.3.6. повышенная оплата сверхурочной работы.

10.4. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя учреждения производятся в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

10.5. Руководителю учреждения и его заместителям учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

10.5.1. надбавка за высокие результаты работы;

10.5.2. надбавка за выслугу лет.

10.6. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю учреждения и надбавки за выслугу лет осуществляется по решению администрации района в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными администрацией района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер надбавки за высокие результаты работы до 500 процентов должностного оклада.

10.7. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и надбавки за выслугу лет заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов должностного оклада.

10.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 8.5 настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах работников (руководителя учреждения).

10.9. Срок установления выплаты за высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

10.10. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

10.10.1. выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

10.10.2. суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

10.10.3. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

10.10.4. компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

10.10.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

10.11. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.12. Руководителю учреждения, заместителю руководителя на основании их письменного заявления и приказа работодателя может выплачиваться материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов.

10.13. Руководителю учреждения, заместителю руководителя могут устанавливаться премии:

10.13.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

10.13.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

10.14. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными администрацией района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Устанавливается период оценки эффективности деятельности руководителя учреждения ежегодно на 1 января по итогам прошедшего года.

10.15. Целевые показатели эффективности работы учреждения утверждаются администрацией района ежегодно с поквартальной разбивкой.

10.16. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном разделом 9 настоящего Положения.