

АДМИНИСТРАЦИЯ МУЧКАПСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.07.2024

р.п. Мучкапский

№683

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мучкапского муниципального округа

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 № 115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа», администрация муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мучкапского муниципального округа (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры внести изменения в положения об оплате труда работников соответствующих учреждений с учетом настоящего Примерного положения, осуществлять выплату заработной платы работникам муниципальных учреждений в пределах бюджетных ассигнований на формирование фонда оплаты труда работников.

3. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления Мучкапского муниципального округа Тамбовской области «Информационный вестник Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», разместить на сайте сетевого издания "Региональное информационное агентство "ТОП68" (www.top68.ru) и на официальном сайте администрации Мучкапского муниципального округа Тамбовской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа Е.Ю. Фузееву.

Глава Мучкапского
муниципального округа

М.А. Коростелев

Коростелева
Юлия Юрьевна
8(47546)31961

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального округа
от 05.07.2024 № 683

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мучкапского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – Положение) Мучкапского муниципального округа разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 № 115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп(далее-ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры(за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений;

иные вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со ст. 131.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.6. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, компенсационные выплаты.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст. 285 и ст.93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

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

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.10 Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, после согласования с финансовым отделом администрации муниципального округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.11. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40%.

1.12. Перечень должностей административно - управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения, с учетом рекомендаций отдела культуры администрации муниципального округа.

1.13. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет бюджета Мучкапского муниципального округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом особенностей условий труда ра-

ботников отрасли культуры установлены в приложении № 1 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении № 1 к постановлению администрации Мучкапского муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

2.2. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №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», от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением администрации Мучкапского муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. По должностным окладам служащих (профессиям рабочих), по которым настоящим Положением не определены размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры, установленных настоящим Положением.

2.6. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты.

2.7. Во исполнение рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, рекомендуется обеспечить долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялись не менее 50 процентов заработной платы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавли-

ливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается нормативным актом учреждения повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному 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»;

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

3.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях, указанных в настоящем разделе, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

4.1. Для работников учреждений локальным нормативным актом учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположенность учреждения в сельской местности) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за работу в сельской местности - повышающий коэффициент в размере - 0,25;

4.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.3. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

4.4. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

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

5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен приказом (постановлением) работодателя при нарушении федеральных, областных, муниципальных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате производится в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Перечень видов выплат компенсационного характера, основы их установления и выплаты

6.1. Для работников учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

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 специальной оценки условий труда 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

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.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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. На исчисленный размер доплаты начисляются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4.5. за работу в 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 учреждения, трудовым договором;

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

Минимальный размер доплаты - 20% 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.

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

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.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

7. Перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

7.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных работ;

за качество выполняемых работ.

7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить качество, интенсивность и результативность его работы:

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 областных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. Выплата устанавливается сроком не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.3. Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 5 лет - 10%;

от 5 лет до 15 лет - 15%;

свыше 15 лет - 20%.

Основаниями для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет являются трудовой договор, приказ о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет осуществляется по представлению комиссии учреждения по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

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

7.4. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

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

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

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

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

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативными актами администрации Мучкапского муниципального округа;

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

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

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

невыполнение показателей результативности деятельности;

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

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

низкая результативность работы;

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.

7.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным правовым актом работодателя.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального

повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с администрацией Мучкапского муниципального округа, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей - не превышающем пятикратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров - не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

8.4. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается нормативными актами администрации Мучкапского муниципального округа.

8.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

8.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей учреждений с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры:

со штатной численностью до 50 штатных единиц устанавливается должностной оклад в размере 24800 рублей;

со штатной численностью от 50 до 100 штатных единиц устанавливается должностной оклад в размере 27124 рублей.

8.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 20% ниже

должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

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

8.8. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением управления культуры и архивного дела области при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

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

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

8.9.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.9.3. доплата за работу в ночное время;

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

8.9.5. повышенная оплата сверхурочной работы.

8.10. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8.11. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.11.1. ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

8.11.2. выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

8.11.3. премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя отделом культуры администрации муниципального округа, а также с учетом достижения показателей муниципального (государственного) задания на оказание муниципальных (государственных) услуг (выполнение работ).

8.13. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом Учреждения в соответствии с пунктом 7.3 настоящего Положения.

8.14. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются нормативными актами администрации Мучкапского муниципального округа.

8.15. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

8.16. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.17. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

9. Оплата труда работников, занимающих должности в образовательных учреждениях

9.1. Работникам образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального округа (далее - образовательные учреждения), устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом положений раздела 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и рабочих специальностей к квалификационным уровням ПКГ и с учетом положений, предусмотренных в настоящем разделе.

9.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Часовая ставка заработной платы определяется путем деления окладов педагогических работников, размеры которых приведены в приложении № 2 к настоящему Положению, на количество часов педагогической работы

9.3. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

9.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.5. Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3, 5 и 7 настоящего Положения.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

- подготовка объектов к учебному году;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического характера, смотров, конкурсов, фестивалей;

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

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

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности.

9.6. С учетом условий труда работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Приложение №1

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Мучкапского муниципального округа

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждений, с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационному уровню ПКГ (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. Общеотраслевые профессии рабочих		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений; оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11400,0
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	11936,0
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. Должности работников архивов, культуры, искусства, кинематографии среднего звена		

2 квалификационный уровень	Аккомпаниатор, культорганизатор	14106,0
2.2. Общеотраслевые профессии рабочих		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; водитель автомобиля; оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13018,0
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	14106,0
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	15184,0
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	16280,0
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. Должности работников архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1 квалификационный уровень (5 - 7 разряды ЕТКС)	Специалист по методике клубной работы	18224,0
2 квалификационный уровень (8 - 9 разряды ЕТКС)	Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения	18718,0
3 квалификационный уровень (10 - 11 разряды ЕТКС)	Художник-постановщик, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф	19258,0
4 квалификационный уровень (12 - 13 разряды ЕТКС)	Ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, главный библиотекарь; главный библиограф; звукооператор;	19802,0
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1. Должности руководящего состава архивов, учреждений культуры, искусства и кинемато-		

графии		
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, хормейстер, балетмейстер	20612,0
2 квалификационный уровень	Режиссер массовых представлений, художественный руководитель, заведующий отделом дома культуры	21154,0
3 квалификационный уровень	Художественный руководитель	21702,0
4.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	21702,0

3. Дополнить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мучкапского муниципального округа приложением №2:

Приложение №2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мучкапского муниципального округа

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждений, с учетом особенностей условий труда работников отрасли культуры

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационному уровню ПКГ (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. Должности педагогических работников (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	10125
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	10125
3 квалификационный уровень	Методист	10125
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший методист	10125

