

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района
06.06.2017 № 218

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Бондарского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Бондарского района (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Бондарского районного Совета народных депутатов от 29.09.2016 № 214 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района», постановлением администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

1.2. Настоящее Примерное положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Бондарского района (далее - учреждений).

1.3. Примерное положение включает в себя:

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

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

рекомендуемые размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий, установленных для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, основные условия их установления и выплаты.

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

Заработная плата работников муниципальных учреждений устанавливается трудовым договором.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, 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 от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

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. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не

должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым отделом администрации района.

1.9. 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.

1.10. Заработная плата работника 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 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», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 11.12.2008), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12.08.2008), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в приложении к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Бондарского района.

3. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по

**профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням**

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

3.1.1. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ первого уровня:

- 1 квалификационный уровень - 3000 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 3143 рубля;
- 3 квалификационный уровень - 3286 рублей.

2. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ второго уровня:

- 1 квалификационный уровень - 3426 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 3712 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 3997 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 4283 рубля;
- 5 квалификационный уровень - 4568 рублей.

3. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - 4796 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 4924 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 5067 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 5210 рублей;
- 5 квалификационный уровень - 5353 рубля.

4. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - 5424 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 5567 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 5710 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 5853 рубля;
- 5 квалификационный уровень - 5924 рублей;
- 6 квалификационный уровень - 5995 рублей.

3.1.2. Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

- главный бухгалтер филиала - 4633 рубля;
- заместитель руководителя филиала - 5061 рубль;
- руководитель филиала - 5451 рубль.

3.2. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 4635 рублей;

заместитель руководителя учреждения - 5562 рубля.

Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения - 6490 рублей.

3.4. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые работодателями в локальных нормативных актах, не могут быть меньше размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

3.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

4. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

4.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе 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;

- по профессиональной квалификационной группе 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;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

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

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

4.3. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

4.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается 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:

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

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

- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

4.5. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

4.6. 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»;
- до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

4.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), 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.

4.8. 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.

4.9. Повышающие коэффициенты устанавливаются нормативным актом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4.10. 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 нормативным актом работодателя.

4.11. 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 повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

5.1. Для учреждений, расположенных в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент: 1,25.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

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

6.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты, принимается работодателем в форме приказа персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, по согласованию с администрацией района.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты, в отношении руководителей муниципальных учреждений культуры принимается работодателем в форме постановления администрации района персонально в отношении конкретного высококвалифицированного руководителя. Проект указанного постановления

готовится отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации района.

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

6.4. 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, районных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

7. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01.05.2016).

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.3. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20 % до 35 % за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с изменениями от 25.03.2013).

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, 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 охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера для работников муниципальных учреждений, основные условия их установления

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

8.1.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

8.1.2. надбавка за качество выполненных работ;

8.1.3. надбавка за выслугу лет.

8.2. 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.

8.3. 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.

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

художественного и артистического персонала учреждений клубного типа - в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новых программ, 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.;

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 одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5. 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 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет до 20 лет - 25 процентов;
- свыше 20 лет - 30 процентов.

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.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях:

- для работников муниципальных учреждений культуры - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии независимо от форм собственности;

- для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Бондарская детская школа искусств в зависимости от общего педагогического стажа работы.

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.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях, которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

8.6. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

8.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (с изменениями от 14.09.2015) в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- разработку методических материалов;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение сложных и срочных работ.

Размер выплат устанавливается учреждением ежегодно.

8.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и поручений руководителя;
- инициативу творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу месячной, квартальной и годовой отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- использование в работе информационно-правовых, справочных, электронных систем;
- своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды;

- отсутствие жалоб и обращений от работников обслуживаемых учреждений по вопросам бухгалтерского учета, начислению заработной платы и другое;

- отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации;
- наличие и использование в работе автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.

Размер выплат устанавливается учреждением ежегодно.

9. Перечень видов премий для работников учреждений культуры

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

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

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

9.2. 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.

9.3. 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.

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

9.5. 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 постановлением администрации района;

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 постановлением администрации района;

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.

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

9.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных 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 приказом руководителя учреждения. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

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

10.1. Для работников учреждений культуры устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

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

10.1.3. 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;

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

10.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 10.1 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.

10.3. 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.

10.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 10.1 и 10.2 настоящего раздела, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

11.1. Руководителям муниципальных учреждений культуры устанавливается должностной оклад в размере 6490 рублей.

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

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 4635 рублей;

заместитель руководителя учреждения - 5562 рубля.

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

11.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается администрацией района в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на один год и в период его действия может быть отменен распоряжением администрации района при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, нормативных правовых актов муниципального образования, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

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

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

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

11.4.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

11.4.4. доплата за работу в ночное время;

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

11.4.6. повышенная оплата сверхурочной работы.

11.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю

руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

11.6.1. надбавка за высокие результаты работы;

11.6.2. надбавка за выслугу лет.

11.7. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю учреждения и надбавки за выслугу лет осуществляется распоряжением 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.

11.8. 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.

11.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 7.5 настоящего Положения.

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

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

11.11. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

11.11.1. 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);

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

11.11.3. 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;

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

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

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

11.13. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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.

11.14. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются премии:

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

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

11.15. 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.

Конкретные размеры и условия выплат премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера. Максимальным размером премии не ограничены.

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

11.17. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном разделом 9 настоящего Положения.

11.18. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников предприятия устанавливается в кратности от 1 до 5.

11.19. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников

муниципальных учреждений зависит от масштабов руководства, количества структурных подразделений, объёмов производства и (или) оказания услуг (работ) и определяется нормативным актом администрации района, а также трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителем и главным бухгалтером предприятия (учреждения).

11.20. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

12. Оплата труда работников, занимающих должности в учреждениях образования

12.1. Работникам муниципальных учреждений образования, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определенные разделом 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и рабочих специальностей к ПКГ и квалификационным уровням.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

12.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Часовая ставка заработной платы определяется путем деления окладов педагогических работников в соответствии с разделом 3 настоящего Положения (с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности) на количество часов педагогической работы.

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

12.3.1. за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день):

преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей системы Министерства культуры Российской Федерации: 3-5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств с семилетним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ); педагогам дополнительного образования;

12.3.2. за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей системы Министерства культуры Российской Федерации: 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического

образования с пятилетним сроком обучения, 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с семилетним сроком обучения.

12.5. Месячная ставка заработной платы за выполнение педагогической работы педагогическим работникам образовательных учреждений, указанных в пунктах 12.3.1 и 12.3.2 настоящего Положения, определяется путем умножения часовой ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю.

12.6. Работникам учреждений образования устанавливаются повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки, предусмотренные разделами 4, 5, 6 и 8 настоящего Положения

12.7. С учетом условий труда работникам учреждений образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

12.8. Работникам учреждений образования выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

подготовка объектов к учебному году;

подготовка и проведение районных мероприятий научно-методического характера, смотров, конкурсов, фестивалей;

участие во всероссийских, региональных, областных, районных смотрах и конкурсах;

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности.

13. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

13.1. По решению руководителя учреждения на срок до одного года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ.

13.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по

соглашению сторон трудового договора.

13.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

13.4. Установление индивидуальных условий оплаты труда производится 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.