

АДМИНИСТРАЦИЯ РАССКАЗОВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.06.2019

г. Рассказово

№ 313

О внесении изменений в постановление администрации района от 12.09.2016 № 622 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района» (в редакции постановлений от 23.01.2018 № 27, от 16.01.2019 № 14)»

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 11.02.2019 № 126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Положением «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Рассказовского района», утвержденным решением Рассказовского районного Совета народных депутатов от 31.03.2009 № 175, администрация района постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района, изложив его в новой редакции (далее – Примерное положение), согласно приложению.

2. Считать утратившими силу постановления администрации района:

2.1. 23.01.2018 № 27 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 12.09.2016 № 622 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района»;

2.2. от 16.01.2019 № 14 «О внесении изменения в постановление администрации района от 12.09.2016 № 622 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района» (в редакции постановлений от 23.01.2018 № 27, от 03.05.2018 № 261)».

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры Рассказовского района в месячный срок, внести изменения в положения об оплате труда работников с учетом изменений, внесенных в Примерное положение настоящим постановлением.

4. Разместить настоящее постановление на сайте «ТОП 68 Тамбовский областной портал» (www.top68.ru) и на официальном сайте администрации района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Рассказовского района

А.А. Поздняков

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района
от 10.06.2019 № 313

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Рассказовского района (далее - учреждений), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Положением «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Рассказовского района», утвержденным решением Рассказовского районного Совета народных депутатов от 31.03.2009 года № 175;

постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310 «О внесении изменений в постановление администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» (в редакции постановления от 09.01.2018 № 6) (далее — постановление администрации района 10.06.2019 № 310).

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

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.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего характера, виды премий, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

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

1.9. Предусматривать условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

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», 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», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
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; сторож (вахтёр).
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
2.1. Должности работников архивов, культуры, искусства, кинематографии среднего звена	
2 квалификационный уровень	Аккомпаниатор, культурорганизатор.
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.
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»
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»
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)
2.3. Общеотраслевые должности служащих	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством
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
2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)	Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, методист клубного учреждения
3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)	Художник-декоратор, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф
4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)	Ведущий методист библиотеки, ведущий методист клубного учреждения, главный библиотекарь, главный библиограф, звукооператор
3.2. Должности педагогических работников (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре
2 квалификационный уровень	Концертмейстер
3 квалификационный уровень	Методист
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший методист
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
4.1. Должности руководящего состава архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии	
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом библиотеки; режиссер, хормейстер, балетмейстер; заведующий отделом дома культуры;
3 квалификационный уровень	художественный руководитель
4.2. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310 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 - 5582 рубля;
- 2 квалификационный уровень - 5839 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 6102 рубля;

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

- 1 квалификационный уровень - 6380 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 6910 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 7435 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 7963 рубля;

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

- 1 квалификационный уровень - 8000 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 8208 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 8438 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 8674 рубля;

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

- 1 квалификационный уровень - 9250 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 9490 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 9727 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 9960 рублей.

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

- главный бухгалтер филиала – 9940 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 9940 рублей;
- руководитель филиала - 10540 рублей.

3.2. Оклады заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. 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 10.06.2019 № 310.

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

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

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

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

б) 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;

в) 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;

4 квалификационный уровень – до 0,55.

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.

4.1.2. 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).

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения 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:

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.

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

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

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

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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».

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

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

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

заведующий (начальник) отдела (сектора), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Для учреждений, расположенных в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент: 0,25

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 отделом культуры, физической культуры, спорта, туризма, молодежной политики и архивного дела администрации 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, физической культуры, спорта, туризма, молодежной политики и архивного дела 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. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников учреждений, основы их установления и выплаты

7.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

7.1.2. 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);

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

7.3. 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.

7.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.4.1. занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

7.4.2. 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.

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

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

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

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

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

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

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной

части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы. На исчисленный размер доплаты начисляются все доплаты и надбавки, премии иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

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

7.4.5. 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;

7.4.6. 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».

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

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

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

7.5. В случае, если начисленная месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) меньше 11 280 рублей, то работнику производится доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

8. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников 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 выслугу лет.

8.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается нормативным правовым актом 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 нормативным правовым актом работодателя.

8.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить 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 районных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных нормативным правовым актом работодателя.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года,

по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, нормативный правовой акт работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

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

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

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

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

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

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

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

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 работодателя в форме приказа (постановления).

9.4. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных нормативным правовым актом работодателя, 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 нормативным правовым актом работодателя;

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 нормативным правовым актом работодателя;

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

3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4) частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5) частичное неисполнение 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 нормативным правовым актом работодателя. Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 500 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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 нормативным правовым актом работодателя. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

10. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений культуры

10.1. Для работников учреждений культуры может быть установлена одна или несколько 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 нормативным правовым актом работодателя 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 пункте 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. Размер минимального должностного оклада руководителя районного муниципального учреждения – 12400 рублей.

11.2. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера районного муниципального учреждения:
главный бухгалтер учреждения – 9920 рублей;
заместитель руководителя учреждения – 9920 рублей.

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

нормативным правовым актом работодателя 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 1 год и в период его действия может быть отменен нормативным актом работодателя при нарушении федеральных, областных, районных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или не надлежащем исполнении 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. доплата за совмещение профессий (должностей);

11.4.3. доплата за работу в ночное время;

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

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

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

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 приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату

труда работников. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов должностного оклада.

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

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

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 (руководителя 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 руководителя учреждения устанавливается постановлением администрации района, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации 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 постановлением администрации района. Проект постановления готовится отделом культуры администрации района.

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

11.18. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений Рассказовского района, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

11.19. Предусматривать условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

12. Оплата труда работников, занимающих должности в учреждениях образования

12.1. Работникам муниципальных учреждений образования, подведомственных отделу культуры администрации района (далее – учреждения образования) 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.

12.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяются почасовая оплата труда. Часовая ставка заработной платы определяется путем деления окладов педагогических работников в соответствии с разделом 3 настоящего Положения 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 специальных дисциплин 1-11 классов общеобразовательных музыкальных и художественных учреждений; преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей: 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: 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; музыкальным руководителям и концертмейстерам образовательных учреждений;

12.4. 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.

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

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

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

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

подготовка объектов к учебному году;

подготовка и проведение региональных, районных 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 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 приказу руководителя учреждения работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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.