



КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЬМЕНЕВСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 февраля 2017 года № 65

с. Альменево

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений культуры Альменевского района, подведомственных Отделу культуры и кинофикации Администрации Альменевского района

В соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и Постановлением Правительства Курганской области от 21.12.2015 года № 427 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» Администрация Альменевского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Альменевского района, подведомственных Отделу культуры и кинофикации Администрации Альменевского района.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Альменевского района от 9 октября 2012 года № 318 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Альменевского района, подведомственных отделу культуры и кинофикации Альменевского района».
3. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.
4. Обнародовать настоящее постановление в порядке, предусмотренном Уставом Альменевского района Курганской области.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Альменевского района Каримова Р. Р.

Глава Альменевского района

Д. Я. Сулейманов

Исп. В. В. Попов
9-87-70

Приложение
к Постановлению
Администрации Альменевского района
от 28.02.2017 г. № 65
«Об утверждении Положения
об отраслевой системе оплаты
труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры
Альменевского района, подведомственных
Отделу культуры и кинофикации
Администрации Альменевского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
АЛЬМЕНЕВСКОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ
КУЛЬТУРЫ И КИНОФИКАЦИИ АДМИНИСТРАЦИИ
АЛЬМЕНЕВСКОГО РАЙОНА**

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и кинофикации Альменевского района (далее Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры и разработано в соответствии с ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Курганской области от 21 декабря 2015 года № 427 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года «366 «О введении отраслевой системе оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Альменевского района на основе отраслевой системы оплаты труда, порядок определения условий и размеров оплаты труда, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, искусства, кинематографии и науки, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров учреждений (далее также – работники)

3. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым отраслям служащих и профессиям рабочих определяется в соответствии с постановлением Администрации Альменевского района от 04.09.2012 года № 260 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Альменевского района, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

4. Система оплаты труда работников учреждений культуры Альменевского района (далее учреждения) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Российской Федерации.

5. Руководитель учреждения по согласованию с отделом культуры и кинофикации Администрации Альменевского района утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

Работникам выплачивается материальная помощь в случаях и в размерах, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Выплата материальной помощи работникам, за исключением руководителя учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Руководителям учреждений выплачивается материальная помощь в случае смерти члена семьи, в связи с болезнью, увольнением в связи с выходом на пенсию.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа Отдела культуры и кинофикации Администрации Альменевского района по письменному заявлению руководителя учреждения.

6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета стимулирующих выплат, премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета стимулирующих выплат, премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

РАЗДЕЛ II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

9. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТ б + Ф с$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения, которая формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

10. Базовая часть фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 25, 26 настоящего Положения.

РАЗДЕЛ III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с таблицей № 1

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	2640

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	3360
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	4680
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	5520

Отнесение должностей к ПКГ осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», приложением 1 к постановлению Правительства Курганской области от 30 сентября 2013 года № 440 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области».

12. Коэффициент управления устанавливается руководителем учреждения ежегодно по результатам деятельности учреждения в зависимости от установленной группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 2 Положения.

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент управления
1	1,9
2	1,1
3	1,05
4	1,01
Вне группы	1,0

13. Объёмные показатели по отнесению учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей определяются на основании письма Министерства культуры РФ № 01-74/16-19 от 1.04.1996 г.

Объёмные показатели клубного типа:

Таблица 3

Группа по оплате труда	Кол-во постоянно действующих клубных формирований	Кол-во культурно-досуговых мероприятий	Количество платных услуг на 1 жителя, руб.
1	Свыше 15	Свыше 350	Свыше 10
2	Не менее 10	Не менее 210	Не менее 8
3	Не менее 8	Не менее 130	Не менее 6
4	Не менее 3	Не менее 85	Не менее 5
Вне группы	Не менее 1	Не менее 50	Менее 5

Объемные показатели библиотечного типа:

Таблица 4

Группа по оплате труда	Среднее количество книговыдачи, в тыс. экз.	Среднее количество посещения пользователей	Процент охвата, в %
1	Свыше 30	Свыше 10 лет	Свыше 60%
2	От 25 до 30	От 8 до 10	От 50 до 60%
3	От 20 до 25	От 6 до 8	От 40 до 50%
4	От 15 до 20	От 4 до 6	От 30 до 40%
Вне группы	Менее 15	Менее 4	Менее 30 %

Объемные показатели музейного типа:

Таблица 5

Группа по оплате труда	Процент обслуживания населения	Количество экспонатов основного фонда, тыс. экз.
1	Свыше 25	Свыше 60
2	От 20 до 25	От 30 до 60
3	От 10 до 20	От 5 до 30
4	Не менее 10	Не менее 2

В том случае, если один из показателей меньше установленного для данной группы, то культурно - просветительное учреждение относится на одну группу ниже.

14. Базовая единица оплаты труда работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих составляет 2248 рублей
Размеры окладов работников учреждений, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 6 Положения.

Таблица 6

Разряд работ	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,1
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,15
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,25
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,5
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,55
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6

Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е» или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

РАЗДЕЛ IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

15. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие критерии стимулирующих выплат:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- за качество и своевременное выполнение должностных обязанностей;
- соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- оперативное и качественное выполнение заданий и поручений руководителя;
- инициативный и творческий подход к работе, применение в работе новых методов труда, обеспечивающих улучшение показателей деятельности учреждений;
- за выслугу лет;
- за уровень образования;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.

16. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

17. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формирования показателей и критериев эффективности работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением стимулирующих выплат руководителю учреждения, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

20. Руководителям учреждений размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Отделом культуры и кинофикации Администрации Альменевского района.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения с учетом профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

22. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного периода года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, приведены в таблице 7 Положения.

Таблица 7

Уровень образования	Коэффициент, учитывающий уровень образования
Среднее	0,0
Средне-специальное (непрофессиональное)	0,15
Средне-специальное (профессиональное)	0,3
Высшее (непрофессиональное)	0,3
Высшее (профессиональное)	0,5

Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

За наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается персональный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» - 20 %

за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный» - 30%

23. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, включается время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в учреждении, в организациях культуры, искусства, кинематографии, научных и образовательных организациях.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 лет до 5 лет – 10 %

при выслуге от 5 до 10 лет - 20 %

при выслуге свыше 10 лет - 30 %

24. Работникам из числа руководителей и специалистов в зависимости от их фактической нагрузки надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена в случае нарушений трудовой дисциплины и снижения качества работы.

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении осуществляются премиальные выплаты по итогам работы:

за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных заданий;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю учреждения, по решению руководителя учреждения;

Порядок принятия решения об осуществлении премиальных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

26. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее – премиальные выплаты по итогам работы за определенный период) выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за определенный период может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном

размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за определенный период не ограничена.

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

28. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

29. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

30. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

31. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

Раздел V. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

32. Руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

33. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

34. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 7.

35. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.

