

АДМИНИСТРАЦИЯ ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 25 октября 2019 г. № 1668

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края от 08 ноября 2018 г. № 1624 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений Изобильненского городского округа Ставропольского края», с целью установления условий труда работников муниципальных учреждений культуры Изобильненского городского округа Ставропольского края, финансируемых за счет средств бюджета Изобильненского городского округа Ставропольского края, администрация Изобильненского городского округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Изобильненского городского округа Ставропольского края согласно приложению.
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры Изобильненского городского округа Ставропольского края разработать положения об оплате труда работников в соответствии с прилагаемым Примерным положением.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края Иова Г.И.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2020 года.

Глава Изобильненского городского
округа Ставропольского края
В.И.КОЗЛОВ

Приложение
к постановлению администрации
Изобильненского городского округа Ставропольского
края от 25 октября 2019 г. № 1668

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулирует порядок оплаты труда работников учреждений культуры Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее соответственно учреждения, Примерное положение).

Условия оплаты труда работников включают:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов);
- условия оплаты труда руководителей учреждений;
- объемные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников учреждений;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспеченности их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих, должностей специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;
- мнения профсоюзного или иного представительного органа.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работники учреждения, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно, в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, 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.

Аттестация работников учреждений осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований, выделяемых из бюджета Изобильненского городского округа учреждению.

Бюджетные учреждения имеют права направлять в фонд оплаты труда средства, поступающие от доходов, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, оказываемых муниципальными бюджетными учреждениями культуры.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу VII настоящего Положения.

Рекомендуемые должностные оклады руководителей учреждений:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда учреждения			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	18 662	16 517	15 015	13 943

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителей этих учреждений.

С учётом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Главный распорядитель средств местного бюджета, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения на основании предоставленной служебной записки или ходатайства устанавливает или изменяет руководителю учреждения размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их выплат.

Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов и служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

1.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" (контролер билетов, кассир)	6050 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (культурный организатор, аккомпаниатор, светооператор, заведующий костюмерной, распорядитель танцевального вечера)	9331 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (хореограф, хормейстер, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий методист клубного, библиотечного учреждения, главный библиотекарь, главный библиограф, главный администратор)	10725 рублей;
(администратор, методист клубного учреждения, специалист по методике клубной работы, специалист экспозиционного и выставочного отдела, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного формирования, аккомпаниатор - концертмейстер, художник по свету, художник-оформитель, художник модельер театрального костюма, звукооператор, аранжировщик)	10050 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	11679 рублей;

(художественный руководитель, хормейстер народного коллектива, режиссер массовых представлений, руководитель народного коллектива, заведующий отделом (сектором) клубного учреждения, библиотеки, руководитель студии)	
Профессии рабочих культуры, искусства (1 уровня) (костюмер, киномеханик)	7100 рублей
1.2 Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (делопроизводитель, секретарь)	6614 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (инспектор по кадрам, техник-программист, художник, заведующий хозяйством, техник по наладке и испытанию)	8991 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер, экономист, инженер, менеджер)	10232 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (директор филиала, заведующий филиалом, структурного подразделения, ведущий, главный инженер)	12227 рублей

2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 6511 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 6821 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 7131 рублей
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 8991 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 9095 рублей;
2 квалификационный уровень	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 9508 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 9715 рублей
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 10335 рублей
4 квалификационный уровень	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	10748 рублей

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:
за работу специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

Размер выплаты специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 25% от оклада.

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер доплаты за ночное время, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не могут быть пересмотрены в сторону их уменьшения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не

менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Работникам в целях поощрения за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу для работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Бюджетные учреждения культуры могут направлять на стимулирующие выплаты финансовые средства, поступающие от доходов, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, оказываемых муниципальными бюджетными учреждениями культуры.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда, но не более 100%.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере не более 2-х окладов (должностных окладов):

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации,

при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;

при награждении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края.

5.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), или за почетное звание «Заслуженный»,

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), или за почетное звание «Народный».

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.1. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам, служащим в зависимости от общего количества лет, проработанного в учреждениях культуры.

6.2. Рекомендуемые размеры выплат за стаж работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%

при выслуге от 3 до 5 лет – 10%

при выслуге от 5 до 10 лет – 15 %

при выслуге от 10 до 15 лет - 20 %

при выслуге свыше 15 лет – 25 %

7. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. В целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.1. При премировании учитывается:

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

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

организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7.2. Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) и за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат. Максимальным размером премия не ограничена.

7.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и критерии их выплат устанавливаются локальными актами учредителя подведомственных учреждений Изобильненского городского округа Ставропольского края.

9. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников учреждения на основании письменного заявления работника.

10. Работникам учреждения могут быть выплачены, в пределах фонда оплаты труда, поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами (55 лет, 60 лет со дня рождения, с выходом на пенсию), профессиональными праздниками.

VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

VII. Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководящих работников

Группа по оплате труда руководящих работников муниципальных учреждений культуры устанавливается отраслевым органом, выполняющим функции и полномочия учредителя, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение, по результатам работы за год по следующим объемным показателям:

Объемные показатели муниципальных библиотек:

Группа по оплате	Среднегодовое число читателей (тыс. чел)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)
Библиотечная система		

I группа	свыше 30	свыше 630
II группа	от 18 до 30	от 360 до 630

Объемные показатели учреждений клубного типа:

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований (ЦКиД г. Изобильный со структурным подразделением)	свыше 25	20-25	15-19	до 15
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований (ЦК и Д пос. Солнечнодольск)	свыше 20	16-20	12-15	до 12
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований (сельские ДК)	свыше 18	15 - 18	10 - 14	до 10

Примечание:

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, школы, лаборатории, народные университеты, студии и другие аналогичные формирования.

VIII Заключительные положения

Настоящее положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает нормативные правовые акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.