Приложение 1
к Постановлению администрации
муниципального образования
Ширинский район
от 25.01.2016г N 22

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШИРИНСКИЙ РАЙОН

1. Общие положения

1.1 Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Ширинский район (далее - Положение) разработано в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

1.2 Настоящее Положение включает рекомендуемые:

1) размеры базовых должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

3) повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

4) повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

5) должностные оклады руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений;

6) размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню водителям, имеющим 1 и 2 класс;

7) выплаты компенсационного характера;

8) выплаты стимулирующего характера.

1.3 Размер начисленной заработной платы работника муниципального учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями).

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.4 Муниципальное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников в муниципальных учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1 Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника муниципального учреждения понимается ставка заработной платы

осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника культуры, рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2.2 Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню - специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

2) повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу по квалификационному уровню - молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в бюджетные муниципальные учреждения, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

3) повышающий коэффициент водителям, имеющим 1 класс – 1,25, 2 класс – 1,1 к должностному окладу водителей.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) молодым специалистам, водителям, имеющим 1, 2 классы, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.3 Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.4 Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.5 Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками по соответствующим должностям.

2.6 Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников (далее ЕКС) работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7 Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$ДО = ДОкв.ур. \times Кп,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, молодым специалистам и т.д.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности

выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$ДОкв.ур. = ДОб \times К,$$

где:
ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;
ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);
К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.8. ПКГ должностей работников культуры

2.8.1. "Должности технических исполнителей"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4462 рублей	
Смотритель музейный	1,17 - 1,20

2.8.2. "Должности работников культуры среднего звена"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5193 рублей	
Организатор экскурсий; руководитель кружка, хормейстер; хореограф	1,10 - 2,07

2.8.3. "Должности работников культуры ведущего звена"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5760 рубля	
Концертмейстер, хранитель фондов, главный библиотекарь, художник-декоратор (оформитель), библиотекарь, ведущий библиотекарь, редактор библиотеки, методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)	1,00 - 2,16

2.8.4. "Должности руководящего состава учреждений культуры"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6957 рубля	
Заведующий научно-методическим центром народного творчества, домом народного творчества, центром народной культуры (культуры и досуга) и другими аналогичными учреждениями и организаций; заведующий методическим кабинетом, заведующий отделом (сектором)	1,00 - 2,07
Заведующий филиалом	1,00 - 2,15

2.8.5. Должности работников культуры, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

Должности, не вошедшие в квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8384 рублей	
Художественный руководитель; художественный руководитель клубного учреждения, ученый секретарь музея	1,00 - 1,72

2.9. ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок

2.9.1. Должности научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6957 рубля		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	1,00 - 1,55

2.10 ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.10.1 «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4700 рубля		
второй	Заведующий хозяйством	1,22 - 1,97

2.10.2 ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5193 рубля		
первый	Инженер программист (программист)	1,00 - 1,34

2.11. ПКГ профессий рабочих культуры

2.11.1. "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4095 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: гардеробщик; истопник; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, слесарь, подсобный рабочий	1,28

2.11.2. "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4676 рубля		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; сантехник, слесарь, электрик по ремонту элктрооборудования	1,12
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5760 рубля		

2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий: электрик по ремонту электрооборудования	1,00

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

3) выплата 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).

3.2 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24% оклада (должностного оклада) при аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической работы во вредных условиях. Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3 Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, и срок, на который она устанавливается, определяются 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 временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений культуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в бюджетных муниципальных учреждениях устанавливаются работникам библиотек в размере 20% должностного оклада за первые три года и 5% - за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавок не может превышать 40% оклада (должностного оклада).

Указанные выплаты рекомендуется устанавливать работникам муниципальных библиотек, деятельность которых непосредственно направлена на предоставление библиотечных услуг и обеспечение основных направлений деятельности библиотеки.

Перечень должностей работников библиотек, для которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается правовым актом муниципального учреждения.

4.3 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ и т.д.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя учреждения, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена.

4.4 Работникам муниципальных учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, за развитие материально-технической базы учреждения.

4.5 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по приказу руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

выполнение особо важных и срочных работ;

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

инициативность и творческий подход в работе;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

удовлетворенность населения предоставленными услугами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

4.6 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, приказами.

4.7 Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по приказу руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах рекомендуется принимать комиссией, сформированной с учетом мнений представительного органа работников.

5. Выплаты за почетные звания

Работникам учреждений культуры устанавливаются ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице.

Наименование почетного звания	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу
"Заслуженный работник культуры Российской Федерации"	5000 руб.
"Заслуженный работник культуры Республики Хакасия"	15%

Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника учреждения культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетные звания не образует нового оклада.

6. Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя

6.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

6.2 Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается учредителем. При увеличении заработной платы работникам муниципального учреждения соответственно рассчитываются и устанавливаются новые должностные оклады руководителя и заместителей руководителя.

6.3 Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов руководителю муниципального учреждения определяются трудовым договором.

6.4 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 3.

6.5 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.6 К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу руководителю учреждения, заместителю руководителя за работу в сельской местности.

Оклад (должностной оклад) руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения, умноженный на повышающий коэффициент за работу в сельской местности образует новый должностной оклад.

Доплаты за почетные звания руководителю муниципального учреждения , заместителю руководителя производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

. 7. Установление выплат стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя

7.1 Руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2 Выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в бюджетных муниципальных учреждениях устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя (по основной деятельности) библиотеки в размере 20% должностного оклада за первые три года и 5% за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавки не может превышать 40% оклада (должностного оклада).

7.3 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Управления культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Ширинский район на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) с указанием срока действия надбавки.

7.4 Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.5 Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

7.6 При наличии у руководителя учреждения дисциплинарного взыскания премирование руководителя учреждения культуры не производится.

7.7 Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

8.1 Фонд оплаты труда учреждений культуры формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования Ширинский район и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2 Распределение фонда стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

административно-управленческий персонал – не более 10 процентов;

основной персонал и рабочие – не менее 90 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, рекомендуется утверждать учредителем.

8.3 Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения и согласовывается с Управлением культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации муниципального образования Ширинский район.

8.4 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.5 Объем средств, направляемых на оплату труда работников, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

8.6 Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания бюджетных учреждений культуры, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Приложение 2
к Постановлению администрации
муниципального образования
Ширинский район
от 25.01.2016 г.N 22

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ШИРИНСКИЙ РАЙОН
(ДЕТСКИЕ МУЗЫКАЛЬНЫЕ ШКОЛЫ)

1. Общие положения

1.1 Положение по оплате труда для муниципальных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Ширинский район (детские музыкальные школы) (далее - Положение) разработано в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ширинский район (далее - учреждения).

1.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Ширинский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), рекомендуемых должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Настоящее Положение включает рекомендуемые:

размеры базовых должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Ширинский район по ПКГ;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

должностные оклады руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.4 Размер начисленной заработной платы работника муниципального учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями).

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5 Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

Номенклатура должностей работников в муниципальных учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1 Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника муниципального учреждения понимается ставка заработной платы осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника культуры, рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2.2 Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню - специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

2) повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу по квалификационному уровню - молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в бюджетные муниципальные учреждения, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) молодым специалистам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.3 Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.4 Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.5 Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками по соответствующим должностям.

Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников (далее ЕКС) работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

2,6 Размер должностного оклада определяется по формуле:

ДО = ДОкв.ур. х Кп,

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, молодым специалистам и т.д.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой ПКГ повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

ДОкв.ур. = ДОб х К,

где:

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.7 ПКГ должностей работников образования

2.7.1 ПКГ «Должности педагогических работников»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 3517 рублей		
Второй	Концертмейстер	1,00-1,82
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 3865 рублей		
Третий	Методист	1,00-1,10
Четвертый	Преподаватель, старший методист	1,00-1,66

2.7.2 ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	должности отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4257 рублей		
первый	Делопроизводитель, секретарь	1,23

2.7.3 ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4095 рублей		
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; гардеробщик; истопник; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1,28

2.7.4 ПКГ "Должности рабочих культуры не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ"

Должность не вошедшая в квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4095 рублей	
Наименования профессий высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные и ответственные работы: настройщик музыкальных инструментов	1,00-1,30

3. Выплаты компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

3) выплата 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).

3.2 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24% оклада (должностного оклада) при аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической работы во вредных условиях. Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3 Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются 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 временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений культуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 В учреждении рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.2 В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам.

4.3 Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

В трудовых договорах рекомендуется предусмотреть показатели, критерии и условия осуществления стимулирующих выплат.

4.4 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по приказу руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, приказ о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах рекомендуется принимать комиссией, сформированной с учетом мнений представительного органа работников

5. Выплаты за почетные звания

Работникам учреждений культуры устанавливаются ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице 1.

Таблица 1

Наименование почетного звания	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу
Заслуженный работник культуры Российской Федерации	5000 руб.
Заслуженный работник культуры Республики Хакасия	15%

Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном

отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника учреждения культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетные звания не образует нового оклада.

6. Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя

6.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

6.2 Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается учредителем. При увеличении заработной платы работникам муниципального учреждения соответственно рассчитываются и устанавливаются новые должностные оклады руководителя и заместителей руководителя.

6.3 Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов руководителю муниципального учреждения определяются трудовым договором.

6.4 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

6.5 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.6 К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу руководителю учреждения, заместителю руководителя за работу в сельской местности.

Оклад (должностной оклад) руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения, умноженный на повышающий коэффициент за работу в сельской местности образует новый должностной оклад.

Доплаты за почетные звания руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

. 7. Установление выплат стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя

7.1 Руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2 Выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в бюджетных муниципальных учреждениях устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя библиотеки в размере 20% должностного оклада за первые три года и 5% за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавки не может превышать 40%

оклада (должностного оклада).

7.3 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Управления культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Ширинский район на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) с указанием срока действия надбавки.

7.4 Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.5 Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

7.6 При наличии у руководителя учреждения дисциплинарного взыскания премирование руководителя учреждения культуры не производится.

7.7 Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Заключительные положения

8.1 Фонд оплаты труда учреждений культуры формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования Ширинский район и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2 Распределение фонда стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

административно-управленческий персонал – не более 10 процентов;

основной персонал и рабочие – не менее 90 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, рекомендуется утверждать учредителем.

8.3 Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения и согласовывается с Учредителем.

8.4 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

8.5 Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, учебного плана, программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.6 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливается руководителем муниципального учреждения.

8.7 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.8 Объем средств, направляемых на оплату труда работников, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального образовательного учреждения, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников муниципального образовательного учреждения за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.