Приложение

к постановлению

администрации Петушинского

района от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

«О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕТУШИНСКИЙ РАЙОН»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Петушинский район» (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=8432FB5BBD0C0DE0A5EA82F26A58E86E1AD1AA891DF88B44B1BA3154E2577471AD23527A2FCB7CAD29F3265B7A7635B3582C119E7CnFL0N), [144](consultantplus://offline/ref=8432FB5BBD0C0DE0A5EA82F26A58E86E1AD1AA891DF88B44B1BA3154E2577471AD23527A23CD7CAD29F3265B7A7635B3582C119E7CnFL0N) Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственным муниципальному казенному учреждению «Комитет по культуре и туризму администрации Петушинского района» и финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования Петушинский район.

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

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников муниципальных учреждений культуры устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;

- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;

- мотивации специалистов и руководящих работников к качественному результату труда;

- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Владимирской области.

1.4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного областного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - 3002 рубля;

- профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 3144 рубля;

- профессиональных квалификационных групп «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» - 4459 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 7208 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 2768 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - 3144 рубля.

1.7. Базовые [оклады](consultantplus://offline/ref=2C3DCC660456F6CD2B1C37FCA18FCA9CCB8631124EA8DD983E0D54C30FE097FA92046454E09E4E35EB627AFE1A2B52CF518F84D85F0E66BA9AFC2AFDl3IBG) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые [ставки](consultantplus://offline/ref=2C3DCC660456F6CD2B1C37FCA18FCA9CCB8631124EA8DD983E0D54C30FE097FA92046454E09E4E35EB627DFB1C2B52CF518F84D85F0E66BA9AFC2AFDl3IBG) заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и составляют для:

- профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня - 2943 рубля;

- профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня - 3082 рубля;

- профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня - 3803 рубля;

- профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня - 7065 рублей;

- профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня - 2716 рублей;

профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня - 3082 рубля.

1.8. Должностной оклад, ставка заработной платы работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей, художественных руководителей учреждений, главных режиссеров учреждений, главных бухгалтеров) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты.

1.9. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно [приложению № 1](#P203) к настоящему Положению Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры.

1.10. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормальная продолжительность рабочего времени в муниципальных учреждениях культуры не может превышать 40 часов в неделю.

1.11. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений культуры производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.12. Порядок проведения аттестации работников устанавливается приказом муниципального казенного учреждения «Комитет по культуре и туризму администрации Петушинского района».

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

[Перечень](#P562) должностей, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственным МКУ «Комитет по культуре и туризму администрации Петушинского района» по видам экономической деятельности определен приложением № 2 к настоящему Положению.

[Перечень](#P1006) должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений, подведомственным МКУ «Комитет по культуре и туризму администрации Петушинского района» определен приложением № 3 к настоящему Положению.

[Перечень](#P1034) должностей, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственным МКУ «Комитет по культуре и туризму администрации Петушинского района» определен приложением № 4 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- 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).

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются до 12%.

2.5. 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), устанавливаются:

2.5.1. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.5.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

3.4.1. Выплаты работникам муниципальных библиотек за осуществление ими методических и координационных функций – до 30% (заведующему (начальнику) отделом (за исключением отдела кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром; главному библиографу, главному библиотекарю, главному (ведущему) методисту, редактору).

3.4.2. Выплаты работникам муниципальных библиотек, музейным работникам, занятым постоянным формированием и организацией книжных фондов, архивных фондов, музейных фондов один раз в год в размере должностного оклада (заведующему (начальнику) отделом (за исключением отдела кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром; главному библиотекарю, главному библиографу; библиотекарям, библиографам, методистам всех категорий)- по библиотекам; по музеям: директору, заведующим филиалов, отделов.

3.4.3. Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплату работникам, имеющим почетные звания «Народный артист», «Народный художник», «Заслуженный артист», «Заслуженный художник», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий - 20%.

3.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

3.6.1. Надбавку за выслугу лет, которая производится постоянным штатным работникам муниципальных учреждений культуры, по основной занимаемой должности, за исключением работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ и лиц, работающих по совместительству, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет – 10%

от 3 до 10 лет - 20%;

от 10 до 20 лет - 30%;

от 20 до 25 лет - 35%;

выше 25 лет - 40%.

В стаж работы в культуре, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;

- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со [статьей 10](consultantplus://offline/ref=2C3DCC660456F6CD2B1C37EAA2E39496CA8C661948AED1CC6058529450B091AFD2446201A3DA433DEF692DA85C750B9E13C489D1471266B2l8IDG) Федерального закона «О статусе военнослужащих»;

- время работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;

- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культурой, в централизованных бухгалтериях при органах управления культурой.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.6.2. Выплаты выпускникам образовательных учреждений культуры, поступившим на работу в муниципальные учреждения культуры и не имеющим квалификационной категории, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 3 года:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;

- с высшим профессиональным образованием - 30%;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;

- со средним профессиональным образованием - 25%.

3.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда руководителя учреждения

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=2C3DCC660456F6CD2B1C37EAA2E39496CA8C6E1F4FAFD1CC6058529450B091AFD2446201A3DA4335EB692DA85C750B9E13C489D1471266B2l8IDG), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и устанавливается в соответствии с [пунктом 1.1](#P217) приложения № 1 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с [разделом 2](#P95) настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются учредителем с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с [разделом 3](#P122) настоящего Положения.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждения не должен превышать 6.

5. Оплата труда заместителей руководителя, художественного

руководителя, главного режиссера, главного бухгалтера

муниципального учреждения культуры

На заместителей руководителя, художественного руководителя, главного режиссера и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Должностной оклад заместителей руководителя, художественного руководителя, главного режиссера и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада устанавливается в штатном расписании.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, художественного руководителя, главного режиссера и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными актами учреждения.

6. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда.