

ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕПИФАНСКОЕ
КИМОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.02.2019

№13

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда
работников муниципального казенного учреждения культуры
«Епифанский Центр культуры и досуга»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Епифанское Кимовского района администрация муниципального образования Епифанское Кимовского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Епифанский Центр культуры и досуга» согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Епифанское Кимовского района от 04.03.2014 № 32 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Епифанский Центр библиотечного обслуживания, культуры и досуга».

3. Сектору делопроизводства, кадров, правовой работы (Князева Н.В.) обнародовать настоящее постановление в здании администрации муниципального образования Епифанское Кимовского района и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования Епифанское Кимовского района в сети Интернет.

4. Контроль за выполнением данного постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня официального обнародования, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

**Глава администрации
муниципального образования
Епифанское Кимовского района**



В.А. Лавров

Приложение
к постановлению
администрации
муниципального
образования Епифанское
Кимовского района
от 14.02.2019 №13

**Положение
об условиях оплаты труда работников муниципального
казенного учреждения культуры «Епифанский Центр культуры и досуга»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Епифанский Центр культуры и досуга» (далее – Положение, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с администрацией муниципального образования Епифанское Кимовского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципального учреждения.

2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	5741
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6598
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	7521

Должность художественного руководителя относится к должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4093
2 квалификационный уровень	4297
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5741
2 квалификационный уровень	6028
3 квалификационный уровень	6315
4 квалификационный уровень	6889
5 квалификационный уровень	7463
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6532
2 квалификационный уровень	7185
3 квалификационный уровень	7838
4 квалификационный уровень	8491
5 квалификационный уровень	9144
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7456
2 квалификационный уровень	9320
3 квалификационный уровень	9693

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Специалист по охране труда	6532
Специалист по закупкам	6532
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	6532

3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению);
повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 4 – 7 настоящего раздела Положения.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

- от 3 лет до 5 лет включительно – 0,05;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно – 0,1;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – 0,15;
- свыше 15 лет – 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждения (структурного подразделения) культуры, расположенного в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностному окладу (окладу) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяется на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

при наличии категории ведущей – 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

8. Всем работникам сельских клубных формирований муниципального учреждения культуры устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, определяемом по формуле:

$(O + k \text{ долж.} + k \text{ учрежд.}) \times 0,25$, где

O - размер должностного оклада (оклада);

k долж. - размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

k учрежд. - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

10. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным условиям ПКГ отраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3634
2 квалификационный уровень	3802
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4431
2 квалификационный уровень	4638
3 квалификационный уровень	5039
4 квалификационный уровень	5565

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения.

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Рабочий по обслуживанию электрооборудования	4158

11. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 11 – 13 настоящего раздела Положения.

12. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 3 лет включительно – 0,05;

свыше 3 лет до 5 лет включительно – 0,1;

свыше 5 лет – 0,15.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается рабочим учреждения (структурного подразделения), расположенного в сельской местности, в размере 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренного разделом 5 настоящего Положения.

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

17. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной заработной платы.

19. К основному персоналу относятся: художественный руководитель, методист, культурорганизатор, руководитель кружка.

20. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

22. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

23. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

24. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.

25. С учетом достигнутых результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

26. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

27. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

28. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

29. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

30. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

31. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

33. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

34. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

35. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам индивидуально по итогам выполнения работы.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий, семинаров, подготовку коллективов – победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных и муниципальных программ.

38. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

39. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

40. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

41. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

42. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

7. Другие вопросы оплаты труда

43. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения;

руководителя учреждения – администрацией муниципального образования Елифанское Кимовского района, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом администрации муниципального образования Елифанское Кимовского района.

Приложение
к Положению об условиях
оплаты труда работников
муниципального
казенного учреждения
культуры «Епифанский
Центр культуры и досуга»

**Положение
об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента
к должностному окладу (окладу) за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:

а) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается соответствующая комиссия. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

2. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
