Российская Федерация

Республика Хакасия

Таштыпский район

Администрация Бутрахтинского сельсовета

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. д.Бутрахты №\_\_\_

Об утверждении примерного

Положения по оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры администрации

Бутрахтинского сельсовета

В целях улучшения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры администрации Бутрахтинского сельсовета, в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CC9F4gBtDB) и [144](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CC9F8gBt9B) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 16](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10087E2F35371C98351297AC8B45FD65CCEF1BA1D8Cg6tAB) Федерального закона N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Устава муниципального образования Бутрахтинский сельсовет постановляет:

1. Утвердить Примерное [положение](#Par34) по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры администрации Бутрахтинского сельсовета (приложение 1).

2. Настоящее Постановление вступает в силу с момента его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2013 года.

Глава Бутрахтинского сельсовета С.А.Султреков

Приложение 1

к Постановлению

Администрации Бутрахтинского сельсовета

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ N \_\_\_\_

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ БУТРАХТИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры администрации Бутрахтинского сельсовета (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C9835129g7tAB) Российской Федерации, [Постановлением](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F32E750C650F516F90483E1FF012596D80C7E73C2E3g1t8B) Правительства Республики Хакасия от 25.06.2013 N 53-п "Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия", нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

1.2. Настоящее Положение включает рекомендуемые:

1) размеры базовых должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры (далее - муниципальные учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

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

3) размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

4) размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных учреждений;

5) выплаты компенсационного характера;

6) выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A20882E0F35371C9835129g7tAB) от 19.06.2000 N 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.

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

1.6. 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. 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 муниципальные учреждения, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

2.2. 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).

2.3. Оплата труда работников муниципальных учреждений, 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.

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

2.5. 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](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955F41FAE0980EFAE5979908F53g2tEB) работ и профессий рабочих и Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955F41AA40E8FEFAE5979908F53g2tEB) должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Должности работников культуры, руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений подразделяются по следующим ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих;

2.7. Размер должностного оклада рекомендуется определять по формуле:

ДО = ДОкв.ур. x Кп.с.м.,

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

К.п.с.м. - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

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

ДОкв.ур. = ДОб x К,

где:

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Повышающий  коэффициент |
| 1. Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего  звена" | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5760 рублей | |
| Библиотекарь; | 1,00 - 2,16 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа  "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и  кинематографии" | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6957 рублей | |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры | 1,00 - 2,07 |
| 3. Должности работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие  в квалификационные уровни ПКГ | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8384 рублей | |
| Художественный руководитель | 1,00 - 1,72 |

2.9. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Профессии рабочих, отнесенные к  квалификационным уровням | Повышающий  коэффициент |
| 1. Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4095 рублей | | |
| Первый | Наименования профессий рабочих, по которым  предусмотрено присвоение 1, 2 и 3  квалификационных разрядов в соответствии с  Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955F41FAE0980EFAE5979908F53g2tEB)  Истопник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений; | 1,28 |

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В выплаты компенсационного характера включаются:

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](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CCEF1BA1582g6tFB) Трудового кодекса Российской Федерации.

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](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C9835129g7tAB) 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, доплаты устанавливаются до 24 процентов 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](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CCEF3B3g1tEB) 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.

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

Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CC8F0gBtFB) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=9CDA18C1CB16A7243C808F24E43C9955FC18A10F87E5F35371C98351297AC8B45FD65CC8F0gBt8B) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

работникам художественного, артистического персонала муниципальных учреждений исполнительского искусства - в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы и других мероприятий;

работникам муниципальных 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 муниципального учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя муниципального учреждения, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена.

4.4. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются 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 муниципального учреждения; за развитие материально-технической базы муниципального учреждения и другие.

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

перевыполнение основных количественных показателей деятельности муниципального 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.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников. Доля стимулирующих выплат составляет в фонде оплаты труда работников, сформированном за счет бюджетных ассигнований из муниципального бюджета, не более 25%.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах принимается комиссией, сформированной с учетом мнения представительного органа работников.

5. Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения

5.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями [раздела 3](#Par328) настоящих рекомендаций.

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения рекомендуется устанавливать учредителем. При увеличении заработной платы работникам муниципального учреждения соотвественно расчитываются и устанавливаются новые должностные оклады руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

5.4. Предельный уровень соотношений средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения учредителем в кратности от 1 до 4.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (заместитель главного бухгалтера) устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя подразделения.

5.6. К окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения за работу в сельской местности.

6. Установление выплат стимулирующего характера

6.1. Руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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.

6.2. Выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливается руководителю, заместителю руководителя библиотеки в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 5 процентов за каждые последующие пять лет. Рекомендуемый максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

6.3. Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать учредителем на определенный период с указанием срока действия надбавки, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, успешного и добросовестного исполнения руководителем должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда муниципального учреждения

Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения с включением всех должностей работников данного учреждения в пределах фонда оплаты труда и согласовывается с учредителем.

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

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

Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников муниципального учреждения за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.