



АДМИНИСТРАЦИЯ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Ровеньки

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31 мая 2021 года

224

О внесении изменений в постановление администрации Ровеньского района от 22 июля 2016 г. № 277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных (районных) учреждений культуры Ровеньского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области» и в целях совершенствования и упорядочения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ровеньского района, администрация Ровеньского района **п о с т а н о в л я е т :**

1. Внести изменения в постановление администрации Ровеньского района от 22 июля 2016 г. № 277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных (районных) учреждений культуры Ровеньского района», изложив Положение об оплате труда работников муниципальных (районных) учреждений культуры Ровеньского района, в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление опубликовать в газете «Ровеньская нива» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Ровеньского района www.rovenkiadm.ru.

3. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2021 года.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации Ровеньского района по социальной политике Пальченко Е.Ф.

**Глава администрации
Ровеньского района**

А. В. Пахомов

**Положение об оплате труда работников муниципальных
учреждений культуры Ровеньского района
(новая редакция)**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Ровеньского района (далее – Положение) разработано для учреждений культуры, учредителем которых является администрация Ровеньского района с учетом:

- Постановления Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп "Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области";

- Постановление Правительства Белгородской области от 18 ноября 2019 года № 496-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";

- Приказа Министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года №1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года №121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2008 года №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года №251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Рекомендации);

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года №85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области";

- оплаты труда Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ (ред. от 01.05.2019) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

- Приказа управления культуры Белгородской области от 30.12.2014г. № 565 «Об установлении базового (должностного) оклада руководителю государственного учреждения культуры».

Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ровеньского района, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

Положение включает в себя:

-размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры;

-наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов

выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

-рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

-условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении администрацией Ровеньского района должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих должностных окладов.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета и средств областного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых

ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение № 1).

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.3 Повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культуры. Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 3 к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание;
- стимулирующей надбавки за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения (заведующих отделов), специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей (заведующим филиалов), – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей (заведующих) соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки интенсивности и высоких результатов работы, качества выполненных работ устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – в пределах 600 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных) в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Размер надбавки (в процентах от оклада):

- от 1 года до 5 лет – 5%;
- от 5 лет до 10 лет – 10%;
- от 10 лет до 15 лет- 15%
- свыше 15 лет – 20%.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер устанавливается:

- до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".

2.8 Стимулирующая надбавка за звание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне устанавливается:

- за участие профессионального творческого коллектива (исполнителя) в международных и всероссийских форумах, фестивалях в области культуры и искусства. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) - от 5 до 20 процентов;

- за достижение статуса лауреата (дипломанта) профессиональным творческим коллективом (исполнителем) в международных, всероссийских конкурсах в области культуры и искусства. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

Диплом «Гран-при» – от 16 до 20 %;

Диплом «Лауреат I степени», «Дипломант I степени» – 11 до 15 %;

Диплом «Лауреата II степени», «Дипломант II степени» – от 6 до 10 %;

Диплом «Лауреата III степени», «Дипломант III степени» – от 1 до 5%.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.

2.9. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из местного бюджета и средств областного бюджета.

Руководитель учреждения культуры направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается из средней заработной платы работников списочного состава, возглавляемого им учреждения, сложившейся за отчетный год (предшествующий год) на основании формы ЗП- культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала», утверждённой приказом Росстата.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменен.

Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утверждёнными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы – в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменена.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями

труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2008 года №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 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;
- за сверхурочную работу.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или не рабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения

представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии.

5.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (экскурсий); за квартал, год – за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

5.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам подчинённым заместителям руководителя – на основании служебной записки заместителя руководителя, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

5.3. При премировании конкретного работника учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основным видов деятельности в учреждении и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;

- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.5. Единовременная премия работникам учреждения выплачивается:

- при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, управлением культуры Белгородской области, присвоении почётных званий РФ и Белгородской области, награждении орденами и медалями РФ и Белгородской области;

- награждении Почётной грамотой Министерства культуры РФ;

- в связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения);

- в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом РФ;

- в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти иного федерального государственного органа;

- в связи с выходом на пенсию.

5.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.7. Выплаты единовременной премии носит разовый характер.

5.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях(ст.5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст.145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

6.4. Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".