



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

АДМИНИСТРАЦИЯ ДОЛЖАНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 августа 2016г.
пгт. Долгое

№ 246

О внесении изменений в постановление администрации
Должанского района от 23 августа 2012 года № 355

В соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 23 декабря 2015 года № 555, в целях обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных учреждений культуры Должанского района Орловской области,
Администрация Должанского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Должанского района от 23 августа 2012 года № 355 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных и казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области» следующие изменения:

1) пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Должанского района Орловской области согласно приложению 1;

Положение об оплате труда работников казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области согласно приложению 1.1;

Порядок оплаты руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров бюджетных и казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области согласно приложению 2».

2) в приложении 1:

а) в наименовании и далее по тексту слова «бюджетных и казённых учреждений культуры» заменить словами «бюджетных учреждений культуры»;

б) пункт 7 изложить в следующей редакции:

«7. Для работников учреждений культуры базовая единица устанавливается в размере:

4400 рублей – для работников учреждений культуры, отнесённых к категории основного персонала и руководителей учреждений культуры;

3800 рублей - для работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»;

в) в приложении 5 к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных и казённых учреждений культуры Орловской области:

в абзаце третьем слова «в размере до 5 процентов» заменить словами «в размере до 15 процентов»;

в абзаце четвёртом слова «в размере до 25 процентов» заменить словами «в размере до 35 процентов»;

3) дополнить приложением 1.1 «Положение об оплате труда работников казенных учреждений культуры» согласно приложению к настоящему постановлению;

4) в приложении 2:

а) абзац первый пункта 2.7 изложить в следующей редакции:

«2.7. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, устанавливается в зависимости от видов экономической деятельности учреждений культуры и утверждается приказом начальника отдела культуры и архивного дела администрации Должанского района Орловской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя»;

б) абзац первый пункта 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений культуры устанавливаются по решению учредителя в сфере культуры, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений культуры – руководителями учреждений культуры в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. направленных учреждением культуры на оплату труда, в следующих размерах:»;

в) приложение 2 к Порядку оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров бюджетных и казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области признать утратившим силу.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления администраций сельских поселений и городского поселения Долгое принять нормативно-правовые акты по изменению оплаты труда работников культурно-досуговых учреждений.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы администрации района

Б.Н.Макашов

Положение
об оплате труда работников казённых
учреждений культуры Должанского района Орловской области

I. Общее положение

1. Положение об оплате труда работников казённых учреждений культуры Должанского района орловской области (далее – Положение об оплате труда) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области (далее – казённые учреждения культуры).

2. Оплата труда работников казённых учреждений культуры осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников казенных учреждений культуры.

3. Система оплаты труда работников казенных учреждений культуры устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников казенного учреждения культуры.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференцированная заработная плата исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

5. В Положении об оплате труда используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения должностного оклада;

повышающие коэффициенты – размер увеличения должностного оклада работников казённых учреждений культуры.

Иные понятия используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Должностной оклад формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников казённых учреждений культуры базовая единица устанавливается в размере:

4400 рублей – для работников казённых учреждений культуры, отнесённых к

категории основного персонала и руководителей учреждений культуры;
3800 рублей – для работников казённых учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»;

8. Положение об оплате труда включает в себя:

1) порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда работников казённых учреждений культуры;

2) тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

3) перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9-10-го разрядов тарифной сетки;

4) систему выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников казённых учреждений культуры;

5) порядок формирования фонда оплаты труда работников казённых учреждений культуры.

9. Оплата труда работников казённых учреждений культуры Должанского района Орловской области, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учётом выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда работников казённых учреждений культуры

10. Должностные оклады устанавливаются работникам казённых учреждений культуры за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время согласно трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка казённого учреждения культуры без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

11. Должностной оклад работников казённого учреждения культуры, перечень которых представлен в таблицах 1, 2, определяется по формуле:

$$\text{Орк} = \text{Б} \times \text{Кпкг} \times \text{Ксп}, \text{ где:}$$

Орк – должностной оклад за норму часов работы в месяц;

Б – базовая единица;

Кпкг – повышающий коэффициент по занимаемым должностям работников казённых учреждений культуры, общеотраслевым должностям специалистов и служащих, отнесённых к соответствующим профессиональным квалификационным группам, значения которых приведены в таблицах 1, 2;

Таблица 1

Наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемым должностям работников казённых учреждений культуры				
	ведущая	высшая	первая	вторая	без категории
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»					
Главный библиотекарь, главный библиограф					2.61
Библиотекарь, библиограф	2.24		2.04	1.70	1.41
Методист библиотеки	2.42		2.04	1.70	1.54
Редактор библиотеки			2.04	1.70	1.41

Таблица 2

Наименование должности	Повышающий коэффициент по общеотраслевым должностям специалистов и служащих				
	ведущая	высшая	первая	вторая	без категории
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»					
Дежурный, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь - машинистка					1.14
Комендант, машинистка					1.27
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»					
Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант					1.41
Заведующий: канцелярией, складом, фотолабораторией, хозяйством					1.41
Художник	2.24		1.86	1.7	1.41
Техник (всех специальностей)			1.7	1.54	1.41
Администратор					1.7
Механик	2.24		1.86	1.7	1.41
Секретарь незрячего специалиста					1.7
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»					
Архитектор, бухгалтер, документовед, инженер (всех специальностей), программист, экономист, юристконсульт	2.24		2.04	1.86	1.7
Специалист по кадрам					1.7

12. Коэффициент специфики работы устанавливается в размере 1.1 должностного оклада всем работникам, работающим в казённых учреждениях культуры, осуществляющим специализированное библиотечное обслуживание инвалидов по зрению всех возрастов (слепых), инвалидов других категорий, заболевание которых препятствует пользованию общедоступными библиотеками и чтению печатных документов.

III. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

13. Тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в казённых учреждениях культуры, определяется по формуле:

$$\text{Опр} = \text{Б} \times \text{Кпр} \times \text{Ксп}, \text{ где}$$

Опр – тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в казённых учреждениях культуры;

Б – базовая единица;

Кпр – тарифный коэффициент (устанавливается в зависимости от разряда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, значение которого приведено в таблице);

Ксп – коэффициент специфики работы, указанный в пункте 12 Положения об оплате труда.

Таблица

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1.0	1.04	1.09	1.14	1.27	1.41	1.54	1.7	1.86	2.05

14. Тарификация работников по профессиям рабочих и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

15. Оплата труда рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливается исходя из 9-10-го разрядов в соответствии с перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9-10-го разрядов тарифной сетки, представленным в разделе IV к Положению об оплате труда.

IV. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых производится из 9 – 10-го разрядов тарифной сетки

16. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых производится из 9 – 10-го разрядов тарифной сетки, включает следующие профессии:

1) переплётчик, занятый переплетением особо ценных и уникальных документов;

2) реставратор библиотечных материалов: редких и ценных книг, рукописей и документов;

3) слесари, электромонтёры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием оборудования, контрольно-измерительных приборов;

4) фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

17. В казённых учреждениях культуры к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6-й разряд согласно Единого тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Другим рабочим, не предусмотренным перечнем, указанным в пункте 16 Положения об оплате труда, оплата труда устанавливается исходя из 9-10-го разрядов при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

18. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным перечнем, указанным в пункте 16 Положения об оплате труда, производится по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

19. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с перечнем, указанным в пункте 16 Положения об оплате труда, устанавливается исходя из 9-10-го разрядов с учётом квалификации, объёма и качества выполняемых ими работ в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда по решению руководителя казённого учреждения культуры с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников культуры.

V. Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников казённых учреждений культуры

20. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников казённых учреждений культуры осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) выплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочные работы, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

23. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере до 12%.

24. Выплаты за работу в ночное время в размере 40% производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

25. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размерах, установленных статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. 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 учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. 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 учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. 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 учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Выплаты компенсационного характера работникам казённых учреждений культуры осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) премии и иные выплаты стимулирующего характера.

32. размер выплат стимулирующего характера работникам казённых учреждений культуры устанавливается к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

33. Выплаты стимулирующего характера работникам казённых учреждений культуры осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

34. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам казённых учреждений культуры сроком не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется (максимальный размер

надбавки – 100 % от должностного оклада);

2) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам казённых учреждений культуры, которым присвоена ученая степень, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

а) до 10 % от оклада – за учёную степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК при Минобрнауки России) о выдаче диплома);

б) до 15 % от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

в) до 20 % от оклада – за учёную степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК при Минобрнауки России о выдаче диплома), за почётное звание «Народный».

г) до 25 % от оклада – за учёную степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК при Минобрнауки России о выдаче диплома) или за почётное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

д) до 35 % от оклада – за учёную степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК при Минобрнауки России о выдаче диплома) или за почётное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам по одному основанию, имеющему большее значение.

35. премирование работников казённых учреждений культуры производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

36. Премирование работников казённых учреждений культуры осуществляется с учётом следующих показателей:

1) выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности казённых учреждений культуры;

2) соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ и оказания услуг;

3) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;

5) проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6) осуществление методических и координационных функций;

7) участие в выполнении важных работ, проведение ответственных мероприятий, а также организация и выполнение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения культуры;

8) обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного процесса исполнения основной деятельности казённого учреждения культуры;

9) своевременность и полнота подготовки отчетности;

10) иные показатели, установленные в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами казённого учреждения культуры, принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

37. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;
- 2) материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска, в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка, заболеванием, на ритуальные услуги, погребение близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) либо родственникам, в случае смерти работника.

38. При делении ежегодного отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника. В случае неиспользования ежегодного отпуска в текущем году единовременная выплата производится в конце года.

39. Конкретные размеры премий и иных выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников казённого учреждения культуры, утверждённым локальным нормативным актом казённого учреждения культуры, с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников культуры в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников казённого учреждения культуры.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников казённых учреждений культуры

40. Фонд оплаты труда работников казённых учреждений культуры формируется:

- 1) из средств на заработную плату работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждений культуры по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;

- 2) из средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников;

- 3) из средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 35 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников.