**Администрация муниципального района**

**«Карымский район»**

**Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е**

от «13» октября 2017 г. № 347

О внесении изменений в примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Карымский район»

В соответствии с пунктом 38 «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденных 23 декабря 2016 года трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь статьей 25 Устава муниципального района «Карымский район»:

1. Внести изменения в примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Карымский район», утвержденное распоряжением администрации муниципального района «Карымский район» № 494 от 30 декабря 2016 г., изложив его в новой редакции (прилагается);
2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований муниципального района «Карымский район» при разработке Положений об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры руководствоваться настоящим распоряжением;

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Карымский район» по социальным вопросам В.А. Кузнецову.

Врио главы

муниципального района

«Карымский район» А.С. Сидельников

Исп. Некрасова Н.В.

Согл.: Кузнецова В.А.

Забелина Т.В.

Платонова О.В.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО  распоряжением администрации  муниципального района  «Карымский район»  от «13» октября 2017 года № 347 |

**Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Карымский район»**

1. **Общие положения**
   1. Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений культуры муниципального района «Карымский район» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты и стимулирования труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений культуры муниципального района «Карымский район» (далее – Учреждений), в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств бюджетов муниципальных образований, установления размеров окладов (должностных окладов) работников, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и положений нормативных правовых актов:

* Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федерального закона N 131-ФЗ «Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации»;
* Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда работников бюджетной сферы;
* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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";
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
* приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;
* Примерного положения по оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденного Распоряжением Министерства культуры Забайкальского края № 543/р от 24 ноября 2014г.;
* Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», (в ред. Законов Забайкальского края от 31.03.2015 N 1153-ЗЗК, от 04.07.2016 N 1364-ЗЗК, от 12.10.2016 N 1377-ЗЗК);
* решения Совета муниципального района «Карымский район» от 17 декабря 2014г. № 187 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Карымский район»;
* решения Совета муниципального района «Карымский район» от 24.12.2015 г. № 272 «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений в муниципальном районе «Карымский район»;
* постановления администрации муниципального района «Карымский район» от 04 августа 2014г №155 «О базовых окладах (должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений»;
* «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденных 23 декабря 2016 года трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
  1. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов,) и порядок установления повышенных окладов (должностных окладов);

- наименование и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат за выслугу лет;

- порядок и условия установления выплат за специфику работы;

- порядок и условия установления выплат за почетное звание;

- наименование и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

* 1. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- установление соответствующих показателей стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением их в локальных нормативно-правовых актах и трудовых договорах с работниками учреждений.

* 1. Оплата труда работников, занятых 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 в соответствии с нормами трудового права.
  2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
  3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
  4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджетов органов местного самоуправления и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания.
  5. Средства от экономии фонда оплаты труда направляются на выплаты стимулирующего характера;
  6. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессий рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей.
  7. В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.
  8. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения.
  9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1. **Порядок установления окладов (должностных окладов)**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570, от 14 марта 2008 года №121н, от 29 мая 2008 года №247н., от 29 мая 2008 года №248н, от 30 марта 2011 года 251н:

* 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Базовый должностной оклад, рублей |
| Аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель кружка. | 3955 |

Учреждение вправе устанавливать повышенные оклады (должностные оклады) с обязательным применением внутридолжностного категорирования, и не допуская снижения междолжностной разницы установленной постановлением администрации муниципального района «Карымский район» от 04 августа 2014г. №155.

Рекомендуемые размеры коэффициентов для установления повышенных окладов:

Специалист первой категории – 0,05;

Специалист второй категории – 0,03.

* 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Базовый должностной оклад, рублей |
| Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, библиотекарь-каталогизатор, методист клубного учреждения, специалист по методике клубной работы, специалист по жанрам творчества, экскурсовод, хранитель фондов, звукооператор, хормейстер | 4255 |

Учреждение вправе устанавливать повышенные оклады (должностные оклады) с обязательным применением внутридолжностного категорирования, и не допуская снижения междолжностной разницы установленной постановлением администрации муниципального района «Карымский район» от 04 августа 2014г. №155.

Рекомендуемые размеры коэффициентов для установления повышенных окладов:

Ведущий специалист – 0,15;

Специалист первой категории – 0,1;

Специалист второй категории – 0,05.

* 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений, искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Базовый должностной оклад, рублей |
| Балетмейстер; режиссер массовых мероприятий; менеджер по культурно-массовому досугу; руководитель коллектива самодеятельного искусства, заведующий отделом (сектором) библиотеки, дома культуры, художественный руководитель сельского дома культуры | 5455 |

* 1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Базовый должностной оклад, рублей |
| Костюмер, монтировщик сцены, осветитель | 3855 |

* 1. Оклады специалистов, осуществляющих деятельность в структурных подразделениях МУК «МБКЦ», расположенных в сельской местности, увеличиваются на 25%.

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

* 1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
  2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за расширение зоны обслуживания - устанавливается работнику при наличии факта расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок;

- при совмещении профессий (должностей) – устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за увеличение объема работ 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за работу в ночное время – производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате (№ 964-ЗЗК от 09 апреля 2014г.)

1. **Порядок и условия установления выплат за выслугу лет**

В Учреждениях работникам предусматривается установление выплат за выслугу лет в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры к окладу (должностному окладу):

- специалистам, осуществляющим деятельность в городских поселениях

до 3 лет - 10%;

от 3 до 5 – 20%;

от 5 до 10 лет – 25%;

свыше 10 лет – 30%;

- специалистам, осуществляющим деятельность в сельской местности:

до 3 лет - 5%;

от 3 до 5 – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

свыше 10 лет – 20%.

1. **Порядок и условия установления выплат за специфику работы**

В Учреждениях работникам предусматривается установление выплат за специфику работы специалистам, относящемуся к художественно-творческому и художественно-руководящему составу за разъездной характер работы, ее режим, напряженность – в размере 20% к окладу (должностному окладу).

1. **Порядок и условия установления выплат за почетное звание**

В Учреждениях работникам предусматривается установление выплат за почетное звание специалистам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности «Заслуженный» - 10% к окладу (должностному окладу).

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

В Учреждениях работникам предусматривается установление следующих стимулирующих выплат к должностному окладу:

* 1. За интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается с учетом критериев эффективности по каждой должности в размере до 50% к окладу (должностному окладу). Критерии эффективности разрабатываются и утверждаются в Учреждении самостоятельно.
  2. Молодым специалистам – устанавливается лицам в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, в размере 20% к окладу (должностному окладу).
  3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии» за методическое руководство с учетом сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 0,5.

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

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад.

* 1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.
     1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
     2. Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда и стимулировании работников соответствующего учреждения.

Виды выплат должны соответствовать уставным задачам учреждения.

* 1. При премировании учитывается:
     1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
     2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
     3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
     4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
     5. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

* 1. Единовременно могут выплачиваться премии за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности:
     1. При награждении Благодарственным письмом, Почетной грамотой, знаками Правительства Российской Федерации, Забайкальского края, Министерства культуры;
     2. При награждении благодарственным письмом, Почетной грамотой органов местного самоуправления.

Решение об установлении работникам премиальных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями.

1. **Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера**

Порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений сферы культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на администрацию муниципального района «Карымский район», их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным распоряжением администрации муниципального района от «30» декабря 2016 г. № 489.

1. **Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

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.

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 (ст.142 Трудового кодекса РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_