



Тульская область  
Муниципальное образование Каменский район  
Администрация

Постановление

от 18 декабря 2020 г.

№ 315

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников  
муниципального казенного учреждения культуры «Архангельский  
центр культуры и досуга» муниципального образования Архангельское  
Каменского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Каменский район от 20 октября 2020 г. № 260 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Каменский район» на основании ст. 24, 25 Устава муниципального образования Каменский район администрация муниципального образования Каменский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Архангельский центр культуры и досуга» муниципального образования Архангельское Каменского района (приложение).

2. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2020 года.

И.о. главы администрации  
муниципального образования  
Каменский район



А.П. Карцев

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Каменский район  
от 18.12.2020 № 315

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Архангельский центр культуры и досуга» муниципального образования Архангельское Каменского района**

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Архангельский центр культуры и досуга» муниципального образования Архангельское Каменского района (далее - Положение, учреждение) разработано в целях:

обеспечения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О государственной социальной политике" показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры;

повышения качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в учреждениях;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

Фонд оплаты труда формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. В расчет фонда оплаты труда принимается среднесписочная численность работников, умноженная на показатель среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Тульской области утвержденный правительством Тульской области. Ежемесячное распределение ФОТ должно обеспечивать достижение установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

### 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9252
Заведующий костюмерной, культурорганизатор, аккомпаниатор	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	

Методист, звукооператор	10633
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Балетмейстер-постановщик, заведующий	12122
передвижным клубным учреждением,	
руководитель коллектива самодеятельного искусства	

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
<b>ПКГ "Общетрасловые должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень Кассир-контроллер	6597
<b>ПКГ "Общетрасловые должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень Художник	9252

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

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Контрактный управляющий	11145

4. Работникам (руководителю) учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):  
повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;  
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);  
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);  
повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 5-10 настоящего раздела Положения.

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

- от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;
- свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;
- свыше 10 лет - 0,2.

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

- а) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;
- б) время работы в органах местного самоуправления на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;
- г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, но не более 5 лет.

Иные периоды работы для включения в стаж работы определяются решением комиссии по установлению трудового стажа, создаваемой распорядительным документом учреждения.

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

Решение о назначении руководителю повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет принимается учреждением.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам (руководителю) учреждения (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

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

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

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с указанием конкретных показателей и параметров оценки, послуживших основанием для установления данного коэффициента.

Решение о назначении руководителю персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) принимается учреждением с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в следующем размере: наличие высшего образования соответствующего профиля возглавляемого учреждения – до 0,5; опыт руководящей работы в муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления свыше 4 лет – до 0,5;

высокую степень сложности и важности выполняемой работы – до 1,0; самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач – до 1,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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

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

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

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

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

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

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

10. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

14. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 22 351 рубль.

15. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения (художественного руководителя) и главного бухгалтера устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения: главного бухгалтера на 10 процентов;

художественного руководителя на 30 процентов.

16. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

17. Размер компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается Учредителем и включается в трудовой договор.

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

Решение о размере премирования руководителя учреждения принимается Учредителем с учетом предложенной куратора по направлению деятельности учреждения.

19. Заместителю руководителя (художественному руководителю), главному бухгалтеру учреждения стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются руководителем учреждения.

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

#### 4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ, в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

25. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

#### 5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

28. В целях поощрения работников (руководителя) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

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

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

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

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

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам (руководителю) в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при: своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

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

Решение о премияльных выплатах руководителю принимается учредителем.

При осуществлении выплат следует учитывать:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премияльных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

33. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

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

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам, работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения и иным работникам - по представлению заместителя руководителя учреждения.

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

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

## 6. Другие вопросы оплаты труда

36. Работникам муниципальных учреждений культурно-досугового типа (клубным работникам), при выделении бюджету муниципального образования из бюджета Тульской области субсидий на оплату труда работников муниципальных учреждений культурно-досугового типа, устанавливается повышающий коэффициент к окладу, в размере, определяемом по формуле:

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

O - размер оклада (должностного оклада);

K<sub>долж.</sub> - размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

K<sub>учрежд.</sub> - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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

Выплаты повышающего коэффициента к окладу осуществляются за счет средств, поступающих из бюджета Тульской области.

37. Работникам (руководителям) учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимается в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников;

руководителя учреждения - Учредитель в соответствии с утвержденным распорядительным актом.

38. Работникам учреждения, имеющим почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, независимо от стажа работы.