

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.06.2014 № 971

О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 27.11.2013 № 483-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры Астраханской области», администрация МО «Ахтубинский район»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район».

 2. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, подведомственными управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» в пределах размеров субвенций и субсидий, представленных законом Астраханской области и решением Совета МО «Ахтубинский район» о бюджетах на очередной финансовый год и на плановый период учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

 3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Ахтубинский район» от 03.09.2013 № 1010 «О системе оплаты труда работников бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район».

4. Отделу информатизации и компьютерного обслуживания администрации МО «Ахтубинский район» (Короткий В.В.) обеспечить размещение настоящего постановления в сети Интернет на официальном сайте администрации МО «Ахтубинский район» в разделе «Социальная сфера» подраздел «Культура».

5. Отделу контроля и обработки информации администрации МО «Ахтубинский район» (Свиридова Л.В.) представить информацию в газету «Ахтубинская правда» о размещении настоящего постановления в сети Интернет на официальном сайте администрации МО «Ахтубинский район» в разделе «Социальная сфера» подраздел «Культура».

6. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2014.

Глава муниципального образования В.А. Ведищев

Утверждено

постановлением администрации

МО «Ахтубинский район»

от 30.06.2014 № 971

Положение
о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 27.11.2013 № 483-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры Астраханской области» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда для работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов, утвержденных в соответствии с действующим законодательством;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, а также настоящим Положением.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (далее - работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставка заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням и уровень оплаты труда по должностям, по которым определяется производное должностное наименование «старший», устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке, уровню образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема работы.

1.5. Уровень квалификации (квалификационная категория) подтверждается, присваивается по результатам аттестации работников учреждения или устанавливается на основании действующих документов, подтверждающих наличие квалификационной категории, в отношении педагогических работников.

Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих ПКГ.

1.6. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные действующим законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Размер ставки заработной платы педагогических работников устанавливается с учётом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы), определённого трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер расчетных ставок часовой оплаты труда (часовых ставок) при исчислении заработной платы работников профессиональных образовательных организаций определяется путем деления месячных ставок заработной платы (должностных окладов) на нормы педагогической работы:

- для преподавателей – на 72;

- для концертмейстеров и аккомпаниаторов – на 96.

Размеры ставок заработной платы почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

1.9. Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников учреждений, устанавливаются в соответствии с перечнями видов и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре работника.

1.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.12. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты (надбавки) за качество работы;

- доплата за работу в сельской местности;

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты (надбавки) за выслугу лет;

- надбавка за почетные и ученые звания с учетом отраслевой специфики или по направлению деятельности работника;

- премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.13. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

1.14. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера коллективным договором или локальным актом учреждения может предусматриваться порядок оказания материальной помощи работникам с учетом мнения представительного органа работников и в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

1.15. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трёх размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются настоящим положением.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений.

1.16. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.16.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается нормативным актом учредителя в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников подведомственных муниципальных учреждений культуры, которые относятся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности, определяются настоящим положением (приложение № 2).

 1.16.2 Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

 При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

 В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

 Работник, работающий в учреждении на одной и более одной ставки (работающий на условиях внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

 Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

 При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера не относящихся к оплате труда) работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

 При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

 Особенности исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н.

 1.16.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения. Стимулирование руководителя производится за счёт бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников учреждения. Величина стимулирующих выплат руководителю, а в случаях установления стимулирующих выплат по показателям качества и интенсивности - порядок выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат, установленными правовым актом учредителя.

1.16.4. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников.

1.17. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров в соответствии с пунктом 1.11. настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.18. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе премирование (поощрение) руководителей учреждений, устанавливаются правовым актом управления культуры и кинофикации администрации МО «Ахтубинский район» (далее - Управление) и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными правовым актом учредителя.

1.19. Предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности от 1до 8 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.20. Виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.12. настоящего Положения.

2. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок, коэффициентов, фиксированных выплат, если иное не установлено федеральными законами и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса условий труда, устанавливаются настоящим положением. Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то выплаты компенсационного характера не производятся.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в следующих размерах:

- от 12% до 24% к окладу (должностному окладу) - работникам, предусмотренным перечнем должностей, дающих право на выплату компенсационного характера в связи с вредными условиями труда (далее -перечень).

Конкретный перечень работников, которым повышаются оклады (должностные оклады), и конкретный размер этого повышения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (приложения № 3 и № 4).

* 1. Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций за специфику работы устанавливается доплата в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
	2. Выплаты за работу в ночное время.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством.

* 1. Работникам, которым установлен режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом, составляющим более двух часов подряд, производится доплата в размере 30 процентов оклада (должностного оклада).
	2. Коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения может быть предусмотрен порядок установления водителям автомобилей ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии в размере до 50 процентов оклада в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников.

 Вопрос об изменении размера ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии или о прекращении ее выплаты решается руководителем учреждения с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников в соответствии с критериями и условиями, установленными коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

 2.7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а в случае принятия регионального соглашения о минимальной заработной плате - до установленного в указанном соглашении размера. Размер доплаты в каждом конкретном случае устанавливается руководителем учреждения ежемесячно локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников и в пределах средств по фонду оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения, включающей в том числе представителей представительного органа работников, созданной локальным нормативным актом учреждения в целях принятия объективного решения (далее-комиссия).

Отдельные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и определенных локальным актом учреждения, разработанных с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников.

3.2. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3-3.6 раздела 3 настоящего Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается руководителем учреждения персонально с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту посредством повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- до 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

- до 0,10 - при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования артистического и художественного персонала, раскрытия их творческого потенциала, профессионального роста. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - 0,20;

- высшей категории - 0,15;

- первой категории - 0,10;

- второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается всем руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 25 процентов и является обязательной при начислении.

3.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения и выплачивается в пределах фонда оплаты труда:

руководящий состав - до 300 процентов;

административно-управленческий состав - до 250 процентов;

основной персонал - до 250 процентов;

младший обслуживающий персонал – до 150 процентов.

Свыше установленной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачивать за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием срока, на который устанавливается надбавка, и конкретного размера.

3.8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 5 процентов

от 3 лет до 5 лет - 10 процентов

свыше 5 лет - 20 процентов

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышений, надбавок и доплат.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений Ахтубинского района, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации МО «Ахтубинский район» (приложение № 5).

3.9. Работникам культуры, искусства и кинематографии за присвоенные в установленном порядке почетные звания устанавливается надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

- 25 процентов должностного оклада - за почетное звание «Народный артист Российской Федерации»;

- 15 процентов должностного оклада - за почетные звания «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Педагогическим работникам учреждений при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

- до 25 процентов должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;

- до 15 процентов должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.10. Работникам учреждений, владеющим иностранными языками и применяющим по роду своей деятельности повседневно в практической работе, устанавливаются надбавки в процентном выражении к должностному окладу в следующих размерах:

- за знание и применение одного языка -10 процентов;

- за знание и применение двух и более языков -15 процентов.

3.11. Премиальные выплаты по итогам работы в расчете на одного работника выплачиваются в размере до 100 процентов от должностного оклада, а свыше - за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.12. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.5, 3.7 и 3.11 раздела 3 настоящего Положения, выплачиваются работнику по результатам работы за определённый период с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с методическими рекомендациями и примерным положением о стимулирующих выплатах работникам, утверждаемыми правовыми актами министерства культуры Астраханской области с учетом мнения Астраханской территориальной (областной) организации профсоюза работников культуры.

3.13. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

3.14. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть внесены в трудовой договор.

4. Формирование фонда оплаты труда учреждений

4. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» формируется исходя из размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Верно:

Приложение № 1

к [Положению](#sub_1000)

# Размеры окладов (должностных окладов), ставокзаработной платы по профессиональным квалификационным группам\*

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в рублях | Примечание |
| Профессиональные квалификационные группыдолжностей работников культуры, искусства и кинематографии |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава |
|  | 3250 |  |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена |
|  | 4350 |  |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографииведущего звена |
|  | 6028 |  |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии |
|  | 7000 |  |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 3400 |  |
| Должности работников учебно-вспомогательного персоналавторого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 3400 |  |
| 2 квалификационный уровень | 3600 |  |
| Должности педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень | 5300 |  |
| 3 квалификационный уровень | 5500 |  |
| 4 квалификационный уровень | 6000 |  |
| Должности руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | 6200 |  |
| 2 квалификационный уровень | 6400 |  |
| 3 квалификационный уровень | 6600 |  |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |
|  Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 3250 |  |
| 2 квалификационный уровень | 3400 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»\* |
|  Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 4500 |  |
| 2 квалификационный уровень | 4600 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»\* или II внутридолжностная категория |
| 3 квалификационный уровень | 5000 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | 5500 |  |
| 5 квалификационный уровень | 5600 |  |
|  Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | 5000 |  |
| 2 квалификационный уровень | 5200 |  |
| 3 квалификационный уровень | 5400 |  |
| 4 квалификационный уровень | 5600 |  |
| 5 квалификационный уровень | 7000 |  |
|  Общеотраслевые должности служащихчетвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 6000 |  |
| 2 квалификационный уровень | 6500 |  |
| 3 квалификационный уровень | 6700 |  |
| Профессиональные квалификационные группыдолжностей медицинских и фармацевтических работников |
|  Средний медицинский и фармацевтический персонал |
| 3 квалификационный уровень | 4600 |  |
|  Врачи и провизоры |
| 2 квалификационный уровень | 5500 |  |
| Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографиипервого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 3100 |  |
| 2 квалификационный уровень | 3250 |  |
|  Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня |
| 1 квалификационныйуровень | 3300 |  |
| 2 квалификационный уровень | 3500 |  |
| 3 квалификационный уровень | 4000 |  |
| 4 квалификационный уровень | 5000 |  |

\* - Распределение работников осуществляется по категориям персонала в соответствии с:

* Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии») утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н;
* Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н и раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н.

Приложение № 2

к Положению

Перечень

должностей работников, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности

 Дома культуры, центры народной культуры (культуры и досуга):

Руководитель

заведующий домом культуры

художественный руководитель;

заведующий отделом (сектором) дома культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга);

заведующий сектором (отделом) по народному творчеству, по работе с молодежными формированиями, по работе с детьми, технического обеспечения, по концертно-выставочной деятельности, звуко-технической аппаратуры;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, детского кружка, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

ведущий методист клубного учреждения;

методист клубного учреждения;

специалист по методике клубной работы;

художник;

режиссер;

аккомпаниатор;

заведующий музыкальной частью;

звукооператор;

руководитель кружка;

помощник директора;

художник-модельер театрального костюма;

культорганизатор;

аккомпаниатор;

заведующий художественно-постановочной частью.

Музей:

Руководитель

экскурсовод;

хранитель фондов.

Киносеть:

Руководитель

ведущий методист;

методист;

киномеханик;

художник;

главный специалист-технический руководитель;

начальник хозяйственного отдела;

помощник директора.

Центральная библиотечная система:

Руководитель

заведующий отделом, структурным подразделением;

ведущий библиотекарь;

ведущий библиограф;

библиограф;

библиотекарь;

редактор;

ведущий методист библиотекарь

методист;

администратор локальной сети;

администратор электронного каталога;

художник;

помощник директора;

Учреждения дополнительного образования детей:

Руководитель

заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

заместитель директора по внеклассно-воспитательной работе;

заведующий филиалами, структурными подразделениями;

ведущий специалист по кадрам;

преподаватель;

настройщик музыкальных инструментов;

звукооператор;

библиотекарь;

методист;

костюмер;

секретарь учебной части.

Приложение № 3 к Положению

Перечень
должностей работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации МО «Ахтубинский район», постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

Водитель: автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам;

осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения;

слесарь, занятый ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;

столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;

электромонтер, занятый ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;

электромеханик, занятый ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

Приложение № 4

к Положению

Перечень
учреждений, подразделений и должностей работников учреждений, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышения должностного оклада |
| Киномеханики, занятые на стационарных установках | 12% |
| Уборщик служебных помещений | 10% |

 Приложение № 5 к Положению

Порядок
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район»

# 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядоквыплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район», определяет условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее - работники учреждения).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений производится дифференцированно в зависимости от занимаемой должности и стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, в размерах, установленных [пунктом 3.8 раздела 3](#sub_1326) Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район», утвержденного настоящим постановлением.

1.3. Стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется как год за год.

# 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получениеежемесячной надбавки за выслугу лет

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитывается:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности;

- время работы в бухгалтериях, в том числе централизованных, учреждений бюджетной сферы;

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на должностях в сфере культуры, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более;

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время работы в учреждениях отрасли "Образование" на должностях, опыт и знания работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;

- периоды работы на должностях в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, осуществляющих курирование видов деятельности учреждений культуры;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппарате органов государственной власти;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления.

# 3. Порядок установления стажа работы,дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет,назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется специалистом, ответственным за ведение кадровой работы, а в необходимых случаях - комиссией по установлению трудового стажа, включающей в себя в том числе представителей первичной профсоюзной организации (далее комиссия).

3.2. Состав комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.4. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.6. При увольнении работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчете.

4. Ответственность за соблюдение установленного порядка

назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения возлагается на специалиста, ответственного за ведение кадровой работы.

4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.