КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ "ГОРОД МАЛОЯРОСЛАВЕЦ"

ГОРОДСКАЯ ДУМА

РЕШЕНИЕ

от 24 октября 2013 г. N 336

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ

Руководствуясь пунктом 2 ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ", статьями 135 и 144 Трудового кодекса РФ, Законом Калужской области от 26 апреля 2012 г. N 269-ОЗ "Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры", статьей 59 Устава МО ГП "Город Малоярославец", городская Дума

РЕШИЛА:

1. Утвердить [Положение](#P39) об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры МО ГП "Город Малоярославец" (приложение N 1).

2. Признать утратившим силу решение городской Думы N 385 от 17.11.2009 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры МО "Город Малоярославец".

3. Настоящее Решение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

4. Опубликовать настоящее Решение на официальном сайте города Малоярославца.

Глава муниципального образования

городское поселение

"Город Малоярославец"

О.В.Цируль

Приложение N 1

к Решению

городской Думы

муниципального образования

городское поселение

"Город Малоярославец"

от 24 октября 2013 г. N 336

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ МО ГП "ГОРОД МАЛОЯРОСЛАВЕЦ"

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений культуры.

2. Размер оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры определяется по формуле:

От = О + КМ + СТ,

где От - размер оплаты труда работников учреждений культуры;

О - оклад работников учреждений культуры;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры определяются по формуле:

О = БО x К1 x К2 x К3,

где БО - работников учреждений культуры;

К1 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

К2 - повышающий коэффициент в зависимости от специфики учреждений культуры и дополнительного образования;

К3 - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности.

При отсутствии оснований к применению любого из коэффициентов он (они) в приведенной формуле не учитывается.

3. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры состоит из окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4. Размер оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры определяется по формуле:

Отр = Ор + Км + Ст,

где Отр - размер оплаты труда руководителя;

Ор - оклад руководителя;

Км - выплаты компенсационного характера;

Ст - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов руководителей муниципальных учреждений культуры определяются по формуле:

Ор = СЗП x К,

где СЗП - средняя заработная плата работников данного муниципального учреждения культуры, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным

группам должностей технических исполнителей и артистов вспомогательного состава; должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена; должностей работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена; должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, должностей научно-технических работников третьего уровня, научных работников и руководителей структурных подразделений, профессиональным квалификационным группам должностей профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, а также работников, занимающих должность "инженер", для учреждений, работающих в области сохранения и использования объектов культурного наследия;

К - повышающий коэффициент руководителю учреждения культуры в зависимости от группы по оплате труда.

[Порядок](#P110) исчисления размера средней заработной платы работников учреждений культуры для определения размеров окладов руководителей учреждений культуры определяется согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

[Размеры](#P145) повышающих коэффициентов для руководителей муниципальных учреждений культуры в зависимости от группы по оплате труда устанавливаются согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителя муниципального учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются работодателем в размере 60 - 90% от оклада руководителя учреждения.

Размер оплаты труда заместителей руководителя осуществляется по следующей формуле:

Отзр = Озр + КМ + СТ,

где Отзр - размер оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;

Озр - оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера;

КМ - выплата компенсационного характера;

СТ - выплата стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов работников работников муниципальных учреждений культуры,

показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей определяются администрацией МО ГП "Город Малоярославец".

5. Фонд оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений культуры формируется из:

- средств на оплату окладов руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам исходя из штатного расписания учреждений на 1 января финансового года;

- средств на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, которые определяются в размере:

40% выплат стимулирующего характера и 5% выплат компенсационного характера от средств на оплату окладов для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений культуры.

Объем средств, направляемых на оплату труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений культуры, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

6. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатных расписаний муниципальных учреждений культуры, направляется на премирование руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников за показатели качества и результативность, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя.

7. [Виды и условия](#P173) выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

Приложение N 1

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

муниципального образования

городское поселение

"Город Малоярославец"

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Средняя зарплата работников муниципальных учреждений культуры, занимающих должности основных работников, определяется путем деления суммы окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера работников, занимающих должности основных работников, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения культуры.

При определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или по 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих в учреждениях культуры, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, занимающие должности основных работников, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в муниципальном учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (в том числе в случае внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников, занимающих должности основных работников, как один человек (целая единица).

Работники, занимающие должности основных работников, 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, занимающих должности основных работников, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, так:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени.

При создании новых учреждений культуры размер оклада руководителя вновь созданного муниципального учреждения культуры определяется как произведение средней заработной платы по городским муниципальным учреждениям культуры, исчисленных на основе данных отчета по труду за IV квартал года, предшествующего текущему, на коэффициент, соответствующий IV группе по оплате труда.

Приложение N 2

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

муниципального образования

городское поселение

"Город Малоярославец"

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В

ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Коэффициент по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Директор | 2,5 | 2,0 | 1,8 | 1,6 |

Приложение N 3

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

муниципального образования

городское поселение

"Город Малоярославец"

ВИДЫ И УСЛОВИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫМ

БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за сверхурочную работу;

- иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Условия применения и размеры компенсационных выплат:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере от 4% до 12% от ставки (оклада) заработной платы.

Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

За каждый час работы в ночное время - в размере 35% часовой ставки (оклада) заработной платы.

За работу в выходные и нерабочие дни - в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За сверхурочную работу - в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, - в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплата за наличие ученой степени;

- доплата за стаж работы (выслугу лет);

- доплаты отдельным категориям работников;

- поощрительные выплаты;

- премии за качество и результативность выполняемой работы.

4. Условия применения и размеры стимулирующих выплат:

4.1. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться руководителям, заместителям руководителей, работникам учреждений на определенный срок, но не более одного года.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы руководителю муниципального учреждения культуры устанавливается в процентном соотношении к ставке (окладу) оплаты труда. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы руководителям учреждений культуры производятся на основании распоряжения администрации города.

Размер доплат за сложность и (или) напряженность выполняемой работы конкретного руководителя муниципального учреждения культуры может быть снижен или их выплата прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, снижении ее качества, а также по иным основаниям по представлению заместителя Главы администрации МО ГП "Город Малоярославец".

4.2. Отдельным категориям руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников устанавливаются следующие доплаты:

- в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения;

- руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, - в размере 1500 рублей в месяц;

- руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры, имеющим отраслевые награды: нагрудный значок Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры "Отличник кинематографии СССР", значок Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудные знаки Министерства культуры Российской Федерации "За достижение в культуре" и "Почетный кинематографист России"; имеющим государственные награды Российской Федерации (за исключением почетных званий Российской Федерации), государственные награды СССР, а также государственные награды республик, входивших в состав СССР, - в размере 1000 рублей в месяц.

4.3. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

4.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений культуры, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 4 - 5 квалификационных уровней;

- профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 - 5 квалификационных уровней;

- профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 - 3 квалификационных уровней;

- профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";

- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";

- профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня;

- профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры всех организационно-правовых форм и форм собственности.

Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений культуры по основному месту работы в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

4.5. Порядок и условия премирования руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя.