

Приложение № 3 к коллективному договору

от работодателя:

Директор МКУК «Частоозерский центр культурного развития»



В.С. Снигирёв

« 25 » июня 2024 г.

от работников:

Председатель профсоюза работников культуры Частоозерского муниципального округа

Е.П. Шнырёва

« 25 » июня 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЧАСТООЗЕРСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, искусства и кинематографии (далее— Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Частоозерский центр культурного развития» (далее— Учреждение), подведомственного Отделу культуры Администрации Частоозерского муниципального округа (далее—отдел культуры), разработано на основании: постановления Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии курганской области, подведомственных Управлению Культуры Курганской области» (с изменениями), и в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, искусства и кинематографии, руководителя (далее— работники) Учреждения.

3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок;
- порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с нормативно-правовыми актами Курганской области и Частоозерского муниципального округа, содержащими нормы трудового права.

5. Руководитель Учреждения по согласованию с Отделом культуры утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объём нагрузки работников.

6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по профессионально—квалификационным группам и иные

выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. Заработная плата работникам предельными размерами не ограничивается.

II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учётом положений статьи 4 Закона Курганской области от 10 марта 2006 года № 130 «О реализации на территории Курганской области отдельных положений трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда» исходя из средней численности работников учреждения, включая внешних совместителей.

12. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учётом развития сети и переподготовки работников учреждения.

13. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ — фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда;

Фс — стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = Д_о + Д_к$, где:

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда;

Д_о — должностные оклады работников Учреждения;

Д_к — компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда

14. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1, (рубль)

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
Заведующий сельского Дома культуры, звукооператор сельского Дома культуры, художественный руководитель сельского Дома культуры, культурный организатор, библиотекарь сельской библиотеки,	15000

специалист по культурно—досуговой деятельности сельского Дома культуры	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Методист центра культурного развития, специалист центра культурного развития, звукооператор, художественный руководитель центра культурного развития, специалист по кино и видеопозаказу, библиотекарь центральной библиотеки, специалист по декоративно-прикладному и изобразительному искусству, хореограф, специалист по культурно—досуговой деятельности центра культурного развития	16000
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Заведующий Частоозерской центральной библиотеки	17000
Директор МКУК «Частоозерский центр культурного развития»	18000

Отнесение должностей работников культуры, искусства и кинематографии к ПКГ осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

15.С учетом условий оплаты труда в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

16.Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника.

17.Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных в сметах и лимитах муниципального учреждения за счет соответствующих источников финансирования.

18.Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

19.В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством предусмотрена доплата компенсационного характера до минимального размера оплаты труда.

20.Доплата за стаж работы устанавливается работнику в процентном соотношении от оклада:

- от 2 до 5 лет—10%;
- от 5 до 10 лет—20%;
- от 10 лет и выше—30%;

21.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику по приказу руководителя. Размер доплаты и срок определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

22.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику по приказу руководителя. Размер доплаты и срок определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

23.Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок

устанавливается приказом руководителя и по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

24. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

25. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

26. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, работа в ночное время, оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

27. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего директора его штатному заместителю не производится.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учёта повышающих коэффициентов.

29. Руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельской местности, должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

30. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

31. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

32. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

33. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путём умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, в соответствии с настоящим Положением.

35. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с настоящим Положением и выплачивается по решению руководителя Учреждения.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендации Учредителя.

37. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения.

38. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

- выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры Российской Федерации.

Размер выплаты составляет до 0,5 процентов от оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника.

VI. Премияльные выплаты по итогам работы

39. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с целью поощрения работников за результаты работы в установленный период.

Премия начисляется с учетом реального вклада в общие результаты работы и фактически отработанное время:

- за общие результаты труда по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

40. Выплата премии работникам производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании приказа о премировании, утвержденного директором Учреждения по согласованию с профкомом.

41. Условия премирования.

В целях повышения эффективности деятельности работников устанавливается премия по итогам работы с целью поощрения за общие результаты работы при условии выполнения показателей эффективности деятельности работника, которые определяются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, а также при выполнении должностных обязанностей.

Стоимость одного балла в денежном выражении зависит от количества специалистов, подлежащих премированию, фонда формирования и общему количеству баллов, набранных кандидатами на премирование.

Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не более двух окладов в год.

42. При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременное предоставление отчетности.

43. Премииальная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

44. Премииальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно—эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

45. Ежемесячные выплаты премиального характера (подпункт «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») устанавливаются в целях доведения работнику до средней заработной платы в процентном отношении от оклада (должностного оклада), тарифной ставки с учетом нагрузки, в абсолютном размере или по положению о премиальных выплатах в соответствии с показателями эффективности работы в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

46. Премия не начисляется в следующих случаях:

- за период временной нетрудоспособности;

- за период отпуска без содержания;

- за период обучения;

- за период очередного отпуска;

- за период отпуска по уходу за ребенком.

47. Работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины, премии не выплачиваются.

48. Работникам, не проработавшим полный месяц и уволившимся, выплата премии производится за фактически отработанное время в учетном периоде.

49. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за фактически отработанное время в учетном периоде.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

50. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

51. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается в трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.

52. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

53. Руководителю Учреждения устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за определенный отчетный период в соответствии с п.55 настоящего Положения приказом отдела культуры.

54. Доплата за стаж работы устанавливается в соответствии с п.20 раздела III настоящего Положения.

55. Определение повышающих коэффициентов, учитывающих специфику Учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности Учреждения приведено в таблице 2.

Таблица 2

Тип учреждения	Показатель, учитывающий специфику учреждения	Единица измерения	Объёмный показатель; размер повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения		
			До 200	От 200 до 400	Более 400
МКУК «ЧЦКР»	Количество проведенных учреждением массовых мероприятий, концертов, спектаклей	Единица	До 200	От 200 до 400	Более 400
		Единица	0,1—0,2	0,2—0,3	0,3—0,4
	Количество посетителей массовых мероприятий, концертов, спектаклей	Тысяча человек	До 25	От 25 до 50	Более 50
		Единица	0,1—0,2	0,2—0,3	0,3—0,4
	Количество методических мероприятий и рекомендации (изданий)	Единица	До 5	От 6 до 10	Более 10
		Единица	0,1—0,2	0,2—0,3	0,3—0,4

VIII. Заключительные положения

56. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

57. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

58. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профкомом.

59. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета.