Приложение

к постановлению Администрации Кетовского района

от 24 декабря 2020 года N 1902

«Об утверждении Положения об отраслевой системе

 оплаты труда работников муниципальных

 учреждений культуры, подведомственных

Отделу культуры Администрации Кетовского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Кетовского района**

Раздел I

Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Админстрации Кетовского района (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Кетовского района Курганской области (далее - учреждения) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов учреждений культуры, руководителей, заместителей соответствующих руководителей (далее- работники).

3. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (работников) определяются в соответствии с постановлением Администрации Кетовского района от 16октября 2012 года N 2470 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Кетовского района, где вводятся новые (отраслевые) системы оплаты труда».

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области, постановлениями Администрации Кетовского района.

5. Руководитель учреждения по согласованию с Отделом культуры Кетовского района утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников. Работникам учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (городского типа), должностные оклады увеличиваются на двадцать пять процентов за работу в сельской местности.

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

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Раздел II

 Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

8. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом средней численности работников учреждения, включая внешних совместителей.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих учреждения.

11.Базовая часть фонда оплаты труда учреждения включает в себя должностные оклады работников учреждения, компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

12.Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

Раздел III

Порядок определения размера должностных окладов работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения

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

Таблица№1

 (руб)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад | Должностной оклад с учетом 25% за работу в сельской местности |
| I Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 8400 | - |
| II Должности работников культуры среднего звена | 9600 | 12000 |
| III Должности работников культуры ведущего звена | 11520 | 14400 |
| IV Должности работников культуры руководящего звена | 13320 | 16650 |

Отнесение должностей по ПКГ осуществляется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

14. Должностной оклад художественного руководителя устанавливается на 10% ниже оклада заведующего.

15. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Раздел IV

 Порядок и условия установления стимулирующих выплат

§1.Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат.

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

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

17.Применение повышающего коэффициента 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.

18. Установление стимулирующих выплат осуществляется по локальным нормативным актам учреждения, с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения, за исключением стимулирующих выплат руководителю учреждения, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Отдел культуры вправе централизовать до 3,0 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется Отделом культуры.

20. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

§ 1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом учреждения. Размер повышающего коэффициента до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

§ 2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

22. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

-работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новых программ и мероприятий;

-работникам музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

§ 3. Стимулирующая выплата за выслугу лет

23. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, а также в организациях образования – время работы по специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

§ 4. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

24. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

-15 процентов от должностного оклада - за знание и использование в работе за применение одного или более иностранных языков;

-20 процентов от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук или започетное звание «Заслуженный»;

-30 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Народный»;

Надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из указанных оснований, имеющему большее значение и по основному виду деятельности.

§ 5. Премиальные выплаты по итогам работы

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении осуществляются премиальные выплаты по итогам работы:

- за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

 -за выполнение срочных заданий;

 -за интенсивность и высокие результаты работы.

24.Премиальные выплаты по итогам работы производятся:

-заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно - по решению руководителя учреждения;

-руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей;

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

25. Порядок принятия решения об осуществлении премиальных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

26.Премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 отчетного периода в выполнении срочных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

Премия за календарный год (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за год не ограничивается.

27. Премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

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

Раздел V

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

29. 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 No 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных».

30. 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.

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

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

35. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за каждый день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере - не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

36. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

37.Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

38. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

39.Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Раздел VI

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения

§ 1.Общие положения

40. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

41. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору),оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем учреждения» с учетом настоящего Положения.

42. Порядок осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливается в соответствии с разделом IVнастоящего Положения.

43. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям учреждения устанавливается в соответствии с разделом V Положения.

§ 2.Порядок определения размеров должностных окладов

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 2

Таблица 2

(руб)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение | Должностной оклад | Должностной оклад с учетом 25% за работу в сельской местности |
| Муниципальное казенное учреждение «Кетовская централизованная клубная система» | 14800 | 18500 |
| Муниципальное казенное учреждение «Кетовская централизованная библиотечная система» | 14800 | 18500 |

45. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на десять – тридцать процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

§ 3. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения

46. Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу, учитывающий интенсивность и качество выполняемой работы.

Показатели и размер повышающего коэффициента устанавливается приказом Отдела культуры Администрации Кетовского района.

47. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за наличие ученой степени и (или) почетного звания в размере:

-20% от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

-30% от должностного оклада – за ученую степень доктора наук.

48. Руководителю учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

По итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа Отдела культуры Администрации Кетовского района.

Критерии, методика оценки эффективности деятельности учреждения, порядок осуществления премиальных выплат руководителю учреждения, размер премиальных выплат устанавливается приказом Отдела культуры Администрации Кетовского района.

**Приложение 1**

к Положению об отраслевой системе оплаты труда

 работников муниципальных

учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры

Администрации Кетовского района

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников**

**государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии**

I. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических

исполнителей и артистов вспомогательного состава»

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

контролер билетов;

смотритель музейный;

другие должности технических исполнителей.

II. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников

культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

аккомпаниатор;

заведующий костюмерной;

культорганизатор;

художник-оформитель;

художник-постановщик;

механик-осветитель;

системный администратор;

III. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

библиограф;

библиотекарь;

ведущий библиограф;

ведущий библиотекарь;

ведущий концертмейстер;

ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно -

методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра

народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и

организаций;

главный библиограф;

главный библиотекарь;

главный методист;

главный специалист по прокату кинофильмов;

методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического

центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной

культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

главный специалист по прокату кинофильмов;

звукооператор;

кинооператор;

концертмейстер и заместитель концертмейстера;

концертмейстер по классу вокала (балета);

методист по составлению кинопрограмм;

монтажер;

помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера,

художественного руководителя), заведующий труппой;

редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического

центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной

культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

редактор (музыкальный редактор);

редактор по репертуару;

репетитор по балету;

репетитор по вокалу;

специалист по жанрам творчества;

специалист по методике клубной работы;

специалист по фольклору;

специалист экспозиционного и выставочного отдела;

художник-бутафор;

художник-гример;

художник-декоратор;

художник-конструктор;

художник-модельер театрального костюма;

художник-постановщик;

художник по свету;

художник-реставратор;

художник-скульптор;

художник-технолог сцены;

художник-фотограф;

хормейстер

балетмейстер

режиссер

балетмейстер — постановщик;

режиссер - балетмейстер;

режиссер - хормейстер;

звукорежиссер;

режиссер массовых представлений;

режиссер-постановщик;

руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии,

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам

IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего

состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

заведующий отделом библиотеки;

заведующий отделом клубного учреждения;

заведующий сельской библиотеки;

заведующий сельского дома культуры;

художественный руководитель;

главный дирижер;

главный научный сотрудник;

главный режиссер;

главный хранитель фондов;

главный художник;

кинорежиссер;

ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы;