

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры  
подведомственных Отделу по культуре Администрации муниципального округа Суетский район  
Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры подведомственных Отделу по культуре Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры подведомственных Отделу по культуре Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края (далее – учреждения), финансируемые за счет средств бюджета Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края.

Положение включает в себя:

- размер должностных окладов (ставок), ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей;
- перечень должностей, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

1.2. Система оплаты труда устанавливается:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
- целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работника, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных надбавок стимулирующего характера;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение предусматривает единый принцип оплаты труда работников учреждения на основе применения минимальных должностных окладов руководителей и специалистов (далее – оклады) и минимальных ставок по профессиям (далее – ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края.

1.4. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работ, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Компенсационные выплаты, за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, не могут включаться в состав

регулярно получаемой месячной заработной платы и начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), иные стимулирующие выплаты, персонафицированная доплата, компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Персонафицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

2.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на год исходя из объема денежных средств, направляемых для выплаты:

- должностных окладов, ставок, заработной платы, в том числе должностных окладов руководителей учреждений – в размере 12 должностных окладов, ставок заработной платы в год;
- доплат компенсационного характера – размера, установленных трудовым законодательством и настоящим Положением;
- надбавок стимулирующего характера, выплаты премиального характера (ежемесячные, квартальные, годовые) не менее 30 процентов.

## 3. Порядок установления должностных окладов, ставок и повышающего коэффициента к ним.

3.1. Размер должностных окладов работникам устанавливается руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

3.2. Оклады работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к Положению.

Отнесение должностей служащих к профессиональным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.3. Для работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу и ставке:

- повышающий коэффициент за работу в сельской местности 1.25 (Приложение 2);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу и ставке не может превышать 4.0.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов или ставок работников на повышающие коэффициенты.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Категории, необходимые для установления повышающего коэффициента, присваиваются работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании локального нормативного акта, в порядке, установленном указанным актом.

Лицам, не имеющим необходимого образования и (или) стажа работы, необходимых для установления категории, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенных на них должностных обязанностей, решением аттестационной комиссии могут быть установлены те же категории, что и лица, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

При переходе на новую систему оплаты труда категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих (премиальных) и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час работы определяется учреждением самостоятельно.

#### 4. Компенсационные выплаты

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты в пределах оплаты труда:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей Трудового кодекса РФ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и др.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

#### 4.3. Доплата за работу в ночное время.

Ночное время считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 процентов часовой ставки или оклада за каждый час работы в ночное время.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата устанавливается за счет стимулирующего фонда оплаты труда но не более 62% от оклада основной работы работника предусмотренным трудовым договором и штатным расписанием.

4.8. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются учреждениями в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на все заработную плату, включая должностной оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе доплаты до МРОТ.

## 5. Стимулирующие выплаты.

5.1. В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты.

К ним относятся выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень, почетное звание, соответствующей профилю выполняемой работы;
- за стаж непрерывной работы либо выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные по итогам работы.

5.2. Объем стимулирующей части фонда труда формируется в размере до 30 процентов за счет ассигнований бюджета Администрации муниципального округа Суевский район Алтайского края. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации численности работников.

Для стимулирования работников за качество труда руководитель учреждения может использовать до 50 процентов ежегодного объема средств доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечном результате работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

5.4. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за инициативный творческий подход к выполнению заданий;
- за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения);
- за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);
- за развитие материально-технической базы учреждения.

Конкретный перечень результативности и качественных показателей и размера надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Размер надбавки за результативность и качественные показатели выполняемых работ (поручений) устанавливается приказом руководителя учреждения каждому работнику индивидуально ежемесячно по результатам работы.

5.5. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах стимулирующего фонда оплаты труда не более 75% от оклада для конкретного работника.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований. Сумма премий для распределения исчисляется из остаточной суммы стимулирующих выплат месячного стимулирующего фонда. Стимулирующий фонд по решению учредителя для достижения определенных целевых показателей может быть увеличен с внесением в штатное учреждение учреждения.

Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к окладу, или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

5.8. Надбавка молодым специалистам выплачивается работникам, приступившим к работе в учреждении, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор с учреждением о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 01. октября года окончания.

Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы на основании локального акта учреждения, согласованного с учредителем.

5.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

- из числа служащих, руководителей в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и дополнительного образования (государственных или (и) муниципальных).  
Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада (ставки)) при выслуге лет:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

5.10. Основными условиями премирования являются:

- выполнение основных качественных показателей деятельности учреждения;
- выполнение дополнительных должностных обязанностей не связанных с основной работой прописанной в трудовом договоре оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- инициативность и творческий подход к работе;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- выполнение в течение месяца работ или мероприятий не предусмотренные месячными, квартальными, годовыми планами;
- удовлетворенность населения – различных категории (участников мероприятий), предоставленными услугами, путем опроса (за месяц, квартал, год);
- личный вклад в организацию и проведение мероприятий различного уровня.

Конкретный перечень результативности и качественных показателей и размера премии за качество выполняемых работ работника определяется руководителем самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ.

## 6. Условия оплаты труда руководителя (директора) учреждения.

6.1. Оплата труда руководителя (директора) учреждения устанавливается при заключении трудового договора по согласованию с Администрацией муниципального округа Суетский район Алтайского края в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группе оплаты труда.

Размер оклада руководителя (директора), устанавливается Администрацией муниципального округа Суетский район Алтайского края в соответствии с установленными требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности.

6.2. Оплата труда руководителя (директора) учреждения, состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Конкретный перечень результативности и качественных показателей и размера стимулирующих выплат определяется Учредителем, закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Стимулирующий фонд учитывается не более 3 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения (включая стимулирующий фонд), Учредителем может быть увеличен или уменьшен процент выплаты стимулирующих выплат руководителю (директору) учреждения.

6.3. Заработная плата руководителя (директора) не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющий функции по вы-

работке государственной политике и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.4. Размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения указываются в трудовом договоре и (или) иных локальных актов.

6.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (но не более 3 процентов общего фонда оплаты труда учреждения). Перечень показателей отражен в Положении о выплатах стимулирующих и премий в учреждениях культуры Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края.

Неиспользованные средства фонда стимулирующих выплат руководителя (директора) учреждения могут перераспределяться и направляются на выплату стимулирующего характера работникам данного учреждения по согласованию с Учредителем.

6.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ все условия труда руководителя (директора) устанавливаются в трудовом договоре, заключаемым с Учредителем.

Условия оплаты труда руководителя учреждения (директора), осуществляется ежегодно путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании в календарного года и (или) дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя (директора) учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования руководителя учреждения.

## 7. Полномочия руководителя (директора) учреждения в сфере оплаты труда.

7.1. Руководитель (директор) учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- утверждает структуру и штатную численность учреждения (по согласованию с Учредителем);

- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- устанавливает размеры окладов (ставок), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

- устанавливает нормативные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненные объем работ.

7.2. Руководитель (директор) может использовать экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам.

## 8. Заключительные положения.

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии учреждения на финансовое обеспечение им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

8.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (директором) в пределах выделенных средств на оплату труда и включает все должности руководителей, специалистов данного учреждения и согласовывается с Учредителем.

Внесение изменений в штатное расписание в течение года производится в случае создания новых структурных подразделений или упразднения действующих, введения или сокращения штатных единиц, переименования отдельных должностей, изменения размера базовых единиц (базового оклада), тарифных ставок (окладов), должностного оклада, изменения (установления, отмены) базовых и повышающих коэффициентов.

8.3. Учреждения принимают Положение о выплатах стимулирующих и премий в учреждениях культуры Администрации муниципального округа Суетский район Алтайского края, по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения.

8.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
К Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры

Размер должностных окладов муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки), руб.
1	Директор	8474
2	Заведующий сектором (филиалом)	8885
3	Руководитель хореографического кружка	5959
4	Культурорганизатор	5959
5	Организатор экскурсий	5959
6	Распорядитель танцевальных вечеров	5959
7	Организатор культурно-массовых мероприятий	5959
8	Художественный руководитель	10119
9	Директор учреждения дополнительного образования	8834
10	Преподаватель дополнительного образования 2 категории	5330
11	Преподаватель дополнительного образования	4820

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
К Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры

Перечень должностей руководителей и специалистов муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

- Директор;
- Заведующий сектором (филиалом);
- Руководитель хореографического кружка;
- Культурорганизатор;
- Организатор экскурсий;
- Распорядитель танцевальных вечеров;
- Организатор культурно-массовых мероприятий;
- Художественный руководитель;
- Директор учреждения дополнительного образования;
- Преподаватель дополнительного образования.