

**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «БАЗАРНОСЫЗГАНСКИЙ РАЙОН»**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

28 октября 2008г.

№ 174-П

Экз. № _____

р.п. Базарный Сызган

**О введении отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры муниципального образования
«Базарносызганский район»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, результативности деятельности указанных учреждений, стимулирования расширения объёма и повышения качества предоставления муниципальных услуг, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением № 440-П от 20.10.2008 года Правительства Ульяновской области «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры Ульяновской области»,

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Базарносызганский район».

2. Установить, что переход на отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Базарносызганский район» осуществлять, начиная с 01 января 2009 года.

3. Определить, что размер базового оклада (базового должностного оклада) работника учреждений культуры при переходе на отраслевую систему оплаты труда с 01 января 2009 года не может быть ниже 3000 рублей.

4. Переход на отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры осуществлять на основе внеочередной аттестации.

5. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Осуществлять перевод работников подведомственных муниципальных учреждений на отраслевую систему оплаты труда в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации района – начальника управления социального развития и поддержки, руководителя аппарата Базову В.А.

Глава администрации
Муниципального образования
«Базарносызганский район»

В.И. Михирёв

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
учреждений культуры муниципального образования
«Базарносызганский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ульяновской области № 440-П от 20.10.2008г «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры Ульяновской области», постановлением Главы администрации муниципального образования «Базарносызганский район» от 09.10.2008г № 165 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Базарносызганский район» (далее - учреждения) в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:
оклад (должностной оклад);
выплаты компенсационного характера; вы-
платы стимулирующего характера.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно - квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений определяются по соответствующим квалификационным группам, утверждённым нормативным правовым актом Главы администрации муниципального образования «Базарносызганский район».

1.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад) для работников учреждений по должностям: лектор (экскурсовод), руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, аккомпаниатор - концертмейстер устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает работу, предусмотренную должностными обязанностями, и режимом рабочего времени, установленным правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.6. Нормы часов работы за оклад (должностной оклад), являющиеся нормируемой частью для работников учреждений, устанавливаются:

24 часа в неделю - лектору (экскурсоводу), аккомпаниаторам, аккомпаниаторам - концертмейстерам;

18 часов в неделю - руководителям кружка, любительского объединения, клуба по интересам.

1.7. Оклады (должностные оклады) руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам учреждений, не перечисленным в пунктах 1.5 и 1.6 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.8. Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются по результатам аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации работников учреждений (Приложение № 1 к Положению).

1.9. Оплата труда работников других отраслей экономики, работающих в учреждениях, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.10. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности учреждения и трудовой функции работника, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Повышение (индексация) базового оклада работников учреждений производится в соответствии с нормативным правовым актом Главы администрации муниципального образования «Базарносызганский район».

2.2. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений определяются по формуле:

$$ДО = БО_{пкг.} + БО_{пкг.} \cdot ХК$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

БО „кг - базовый оклад (базовый должностной оклад) по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Повышающий коэффициент устанавливается в размерах, определённых в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям работников (служащих) культуры, искусства и кинематографии устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

К первой профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Ко второй профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

К третьей профессиональной квалификационной группе относятся должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования.

К четвёртой профессиональной квалификационной группе относятся должности руководителей учреждений и структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

2.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.5. Изменение размера оклада (должностного оклада) работника учреждения производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по повышенному размеру оклада

(должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителям учреждений устанавливается при заключении с ними Трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих муниципальных учреждений культуры .

3.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливаются с учётом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

3.4. Определение показателей и порядка отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений ежегодно устанавливается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, по результатам деятельности учреждений за предшествующие три отчётных года, в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на сложность труда руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений и другие).

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретные размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями локального нормативного акта учреждения.

3.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителю учреждения устанавливаются руководителем муниципального образования , в ведомственном подчинении которого находится учреждение, с учётом результатов деятельности учреждения, объёма и сложности работы, выполняемой руководителем учреждения.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств муниципального бюджета, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам соответствующего учреждения более чем в два раза. При осуществлении учреждением предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам соответствующего учреждения более чем на 30 процентов.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждений, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами учреждений, коллективными и трудовыми договорами.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу в ночное время;

доплата (надбавка) за условия труда;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за ненормированный рабочий день;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;

доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.4. Работникам учреждений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, занятых на тяжёлых работах по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере 4-24 процентов оклада (должностного оклада).

На момент введения отраслевой систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее, в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

5.5. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

5.6. Работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Водителям автомобилей за особый режим работы, в соответствии с которым работники эпизодически привлекаются к работе за пределами, установленной для них, продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

5.8. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада).

5.9. Работникам учреждений за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

5.10. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждений, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере полученной разницы.

При отработке работниками учреждений месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству, компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учётом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов). Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавки за стаж работы (выслугу лет);

доплаты за наличие учёной степени;

надбавки за почётное звание;

надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников;

надбавки за качественные показатели;

надбавки руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в сельских населённых пунктах;

персональные надбавки;

премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

6.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждений с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников.

6.5. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждений устанавливается в зависимости от стажа работы по профилю соответствующего учреждения и выплачивается в соответствии с Порядком начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждений (Приложение № 3 к Положению).

6.6. Надбавки за почётное звание устанавливаются:

6.6.1. Руководителям и специалистам учреждений, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности: за звание «Заслуженный» - в размере 10% оклада (должностного оклада); за звание «Народный» - в размере 20% оклада (должностного оклада).

6.7. Надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников, устанавливаются:

6.7.1. Руководителям и специалистам отдельных муниципальных учреждений, выполняющих функции методических центров для соответствующих учреждений муниципального образования «Базарносызганский район» в размере до 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.8. Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности учреждений.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждений ежегодно утверждаются исполнительным органом муниципальной власти, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качественные показатели определяются локальными актами учреждения.

6.9. Специалистам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов (Приложение № 4 к Положению).

6.10. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

6.11. В целях поощрения работников за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждениях могут быть установлены премии.

Наименование премий, порядок и условия выплаты, перечень критериев и показателей деятельности работников учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников и согласованного с исполнительным органом муниципальной власти, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.12. Работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада) в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

6.13. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, указанные в настоящем разделе, исчисляются в процентах от оклада (должностного оклада) без учёта доплат, надбавок.

6.14. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок, а также других повышений оклада (должностного оклада), кроме повышения, предусмотренного разделом 2 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени, устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

7.2. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании порядка, установленного локальным нормативным актом учреждения.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ук}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

где:

ФОТ_{ук} - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_б - базовый фонд, в том числе выплаты компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующий фонд (выплаты стимулирующего характера).

8.2.1. Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам учреждений в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждений.

8.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам учреждений надбавок: за напряжённость, интенсивность труда; за стаж работы (выслугу лет); за учёную степень; за почётное звание; за особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников; за качественные показатели; за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских населённых пунктах; персональных и премиальных (поощрительных) выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств муниципального бюджета муниципального образования «Базарносызганский район», могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда учреждений.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно утверждать структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда, разрабатывать и утверждать объём нагрузки работника, устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда, по согласованию с руководителем исполнительного органа муниципальной власти в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждением установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

Руководитель несёт ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом по делам культуры и руководителем муниципального образования, в ведомственном подчинении которого находится учреждение и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников соответствующих учреждений не уменьшаются.

Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников может быть использована на стимулирующие выплаты работникам учреждений.

8.5. Объём средств на оплату труда работников, предусмотренных в муниципальном бюджете для соответствующих учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых бюджетными учреждениями государственных услуг.

8.6. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПОРЯДОК
проведения аттестации работников муниципальных учреждений
культуры муниципального образования «Базарносызганский район»

1. Общие положения

1.1. Аттестация работников муниципальных учреждений культуры (далее - учреждения) осуществляется с целью установления соответствия работника занимаемой должности и его тарификации, то есть определение оклада (должностного оклада)

Аттестация призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов, усилению их ответственности за порученное дело, обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименование должностей с квалификационными требованиями.

1.2. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника (уровень образования, стаж по специальности и другие факторы), результаты работы, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

1.3. Аттестация работников осуществляется на основе единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. При аттестации следует учитывать:

- профессиональную компетентность работника;
- знание необходимых нормативных актов, регламентирующих сферу его деятельности;
- своевременность выполнения должностных обязанностей, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и ответственности за результаты работы;
- способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;
- стиль общения с подчинёнными и умение организовать их труд;
- реально осуществляемый масштаб руководства (для руководителей);
- интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объёмом работы) и другие факторы.

1.5. Молодым специалистам и другим лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в

порядке исключения, могут быть установлены соответствующие оклады (должностные оклады), как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, с учётом следующих (основных) качеств специалиста:

- наличие организаторских способностей, стремление к повышению уровня профессионального образования и самообразованию;
- умение планировать свою работу и способность достижения высокой реалистичности плана; способность принимать нетрадиционные решения;
- способность самостоятельно разрабатывать творческие программы, владеть приёмами творчества и поиска нового в выполняемой работе.

1.6. Аттестация работников учреждений проводится не реже одного раза в пять лет.

2. Порядок подготовки и проведения аттестации

2.1. Подготовка и проведение очередной аттестации включают в себя следующие мероприятия:

- утверждение состава аттестационной комиссии;
- утверждение графика проведения аттестации;
- предупреждение аттестуемых о предстоящей аттестации не менее чем за один месяц;
- подготовка необходимых документов на аттестуемых.

2.2. На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за две недели до начала её проведения, непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности; его профессиональная компетентность; отношение к работе и выполнению должностных обязанностей; результаты работы за прошедший период.

2.3. Сроки, график проведения аттестации, количественный и персональный состав аттестационной комиссии, представление, отзыв о его профессиональной деятельности доводятся до сведения аттестуемых работников не менее чем за две недели до начала аттестации.

3. Состав аттестационной комиссии и регламент его работы

3.1. В состав аттестационной комиссии включается председатель, секретарь и члены комиссии, представитель профсоюзной организации.

3.2. Аттестация и голосование проводятся при участии в заседании не менее двух третьих состава аттестационной комиссии.

3.3. Аттестация проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства.

3.4. Аттестация работника проводится в его присутствии. В случае аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

3.5. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый признается соответствующим определенной должности и размеру оклада (должностному окладу).

- 3.6. Решение об оценке деятельности работника и рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого.
- 3.7. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит рекомендацию о соответствии работников определённой должности и размеру оклада (должностному окладу).
- 3.8. Руководитель учреждения с учётом рекомендации аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации.
- 3.9. Результаты аттестации (оценка и рекомендации) заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании. Заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом.
- 3.10. Аттестационный лист и представление работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле.
- 3.11. В трудовой книжке аттестованного делается соответствующая запись.
- 3.12. Работники, прошедшие аттестацию и признанные по результатам аттестации несоответствующими занимаемой должности, освобождаются от работы или переводятся с их согласия на другую работу в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации данного работника.
- 3.13. Трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий и должностей работников культуры, искусства и кинематографии

1. Первая профессиональная квалификационная группа - базовый оклад составляет 3000 рублей.

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии
первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	кассир билетный, киномеханик, художник-оформитель, Повышающие коэффициенты: 1 разряд ЕТКС = 0 2 разряд ЕТКС = 0,07 3 разряд ЕТКС = 0,14 4 разряд ЕТКС = 0,21 5 разряд ЕТКС = 0,3 6 разряд ЕТКС = 0,38 7 разряд ЕТКС = 0,45 8 разряд ЕТКС = 0,54 При исполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» повышающий коэффициент увеличивается на 0,05

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии
второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС): настройщик пианино Повышающие коэффициенты: 4 разряд ЕТКС = 0 5 разряд ЕТКС = 0,07
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в

	соответствии с ЕТКС: настройщик пианино и роялей Повышающие коэффициенты: 6 разряд ЕТКС = 0,14 7 разряд ЕТКС = 0,2
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: настройщик пианино и роялей, Повышающий коэффициент $K=0,3$
4 квалификационный уровень*	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители: автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; электромонтеры. Повышающий коэффициент $K=0,4 (0,5)$ Настройщик пианино и роялей Повышающий коэффициент $K=0,54$

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии
среднего звена»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Акомпаниатор; культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; Заведующий билетными кассами. Повышающий коэффициент $K=0,17$
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K=0,28$
3 квалификационный уровень	Должности служащих 2 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее пяти лет). Повышающий коэффициент $K=0,31$

3. Третья профессиональная квалификационная группа - базовый оклад составляет 4200 рублей

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Аккомпаниатор-концертмейстер; библиограф; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, Повышающий коэффициент $K = 0$
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория Повышающий коэффициент $K=0,1$
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K=0,2$ Должности служащих 2 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее трёх лет). Повышающий коэффициент $K= 0,25$
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий». Повышающий коэффициент $K=0,28$ Должности служащих 3 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее трёх лет). Повышающий коэффициент $K= 0,31$
5 квалификационный уровень	Должности служащих 1 и 2 квалификационных уровней, по которым установлена высшая внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее 5 лет) Повышающий коэффициент $K = 0,36$ Должности служащих 4 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности (для должностей «главный библиотекарь», «главный библиограф» - в должности с производным наименованием «ведущий») не менее трёх лет.

	Повышающий коэффициент $K=0,37$
6 квалификационный уровень по	Должности служащих 2 квалификационного уровня, которым установлен стаж работы по специальности не менее 7 лет.
	Повышающий коэффициент $K=0,45$ Должности служащих 3 и 4 квалификационных уровней, по которым установлен стаж работы по специальности (для должностей «главный библиотекарь», «главный библиограф» - в должности с производным наименованием «ведущий») не менее пяти лет. Повышающий коэффициент $K=0,45$ Должности служащих 5 квалификационного уровня, по которым установлена высшая внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K=0,45$
7 квалификационный уровень	Должности служащих 4 квалификационного уровня, по которым установлена высшая внутридолжностная категория.
	Повышающий коэффициент $K=0,56$
4. Четвёртая профессиональная квалификационная группа - базовый оклад составляет 4800 рублей	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	режиссёр массовых представлений, руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства клуба по интересам. Повышающий коэффициент $K=0$ Заведующий художественно-оформительской мастерской Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей: I группа $K=0,1$ II группа $K=0,07$ III группа $K=0,04$ IV группа $K=0$
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее трёх лет).

3 квалификационный уровень	<p>Повышающий коэффициент $K=0,12$</p> <p>Заведующий отделом дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий филиалом библиотеки;</p> <p>Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:</p> <p> I группа $K=0,3$</p> <p> II группа $K=0,25$</p> <p> III группа $K=0,2$</p> <p> IV группа $K=0,15$</p> <p>Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория (или стаж работы по специальности не менее пяти лет).</p> <p>Повышающий коэффициент $K=0,17$</p>
4 квалификационный уровень	<p>Должности служащих 3 квалификационного уровня, по которым установлен стаж работы по специальности не менее пяти лет.</p>
5 квалификационный уровень	<p>Повышающий коэффициент $K=0,29$</p> <p>Директор дома (дворца) культуры, библиотеки; художественный руководитель дома (дворца) культуры;</p> <p>Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:</p> <p> I группа $K=0,65$</p> <p> II группа $K=0,55$</p> <p> III группа $K=0,45$</p> <p> IV группа $K=0,35$</p> <p>Должности служащих 4 квалификационного уровня, по которым установлен стаж творческой работы не менее пяти лет.</p> <p>Повышающий коэффициент $K=0,38$</p>

ПОРЯДОК

начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам муниципальных учреждений культуры

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет)

1.1. В общий трудовой стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) - (далее - надбавка за выслугу лет) работникам муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Базарносызганский район» (далее учреждений), включается:

1.1.1. Работа по специальности в государственных (или (и) муниципальных) учреждениях культуры (как основная, так и по совместительству) в соответствии с профилем (видом экономической деятельности) учреждения.

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали в учреждениях не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными учреждениями культуры

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях, и если после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.1.6. Время работы в органах государственной (или муниципальной) власти.

1.1.7. Общее количество лет, проработанных в государственных (или (и) муниципальных) учреждениях культуры работникам, занимающим должность рабочего.

1.2. К работникам учреждений для начисления надбавки за выслугу лет относятся все штатные работники учреждений.

2. Размеры начисления и выплаты надбавки за стаж работы (выслугу лет)

2.1. Выплата надбавки работникам за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего количества лет проработанных по профилю соответствующего учреждения устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов

при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов

при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов

при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов.

2.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (должностного оклада) работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы (выслугу лет)

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки за стаж работы (выслугу лет) определяется комиссией по установлению трудового стажа учреждения.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы по профилю, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по профилю (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.п.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет работникам возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения.

3.6. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей специалистов культуры, работающих в сельской местности
Ульяновской области, которым устанавливается надбавка к окладу
(должностному окладу) в размере 20%**

1. Руководители:

директор (заведующий) и его заместитель;

главный бухгалтер и его заместитель;

начальники (заведующие) отделов;

заведующие: секторов, филиалов, служб, объектами досуговой работы,;

главные: художник, библиотекарь, библиограф, художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:

методист, библиотекарь, библиограф, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), экономист, бухгалтер, художник, художник-оформитель, руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам и другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

3. Другие работники:

киномеханики.