



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
«БОРИСОВСКИЙ РАЙОН» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
АДМИНИСТРАЦИЯ БОРИСОВСКОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«27» августа 2020 г.

№ 70

**Об утверждении Положения об
отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений
культуры Борисовского района**

В целях совершенствования оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры Борисовского района, внесением изменений в штатные расписания муниципальных учреждений культуры, в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 18 ноября 2019 года №496-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп», администрация Борисовского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Борисовского района в новой редакции (далее – Положение) (Прилагается)

2. Управлению культуры администрации Борисовского района (Говорищева И.В.) обеспечить реализацию настоящего постановления с 01 сентября 2020 года.

3. Установить, что объемы бюджетных ассигнований на обеспечение функций муниципальных учреждений культуры Борисовского района в части оплаты труда работников могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

4. Управлению финансов и бюджетной политики администрации района (Шестухина И.И.) осуществлять финансирование заработной платы работникам муниципальных учреждений культуры Борисовского района в соответствии с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления, в пределах средств, предусмотренных решением Муниципального совета Борисовского района о районном бюджете в рамках фонда оплаты труда на соответствующий год.

5. Отделу информационно-аналитической работы администрации Борисовского района (Бояринцева Н.Н.) обеспечить размещение настоящего постановления в сетевом издании «Призыв 31» и размещение на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального района «Борисовский район» Белгородской области в сети Интернет.

6. Признать утратившим силу постановление администрации Борисовского района от 31 декабря 2015 года № 83 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Борисовского района» с 01 сентября 2020 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Борисовского района по социально-культурному развитию Кравченко С.Н.

**Первый заместитель главы
администрации района –
руководитель аппарата главы
администрации района**



Ю.В. Хуторной

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Борисовского района
от «27» августа 2020 года № 70

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры Борисовского района

1. Общие положения

Настоящее Положение (далее - Положение) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Борисовского района разработано с учетом:

- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 года № 64 «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп, общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 41 «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 08 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 02 апреля 2008 года № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год (далее - Рекомендации), утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 года, протокол № 8;
- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;
- постановления Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250 – пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области»;
- постановлением правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения по оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области»;
- постановления правительства Белгородской области от 31 января 2011 г. №24-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- постановления правительства Белгородской области от 20 июня 2011года № 235-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- постановления правительства Белгородской области от 28 мая 2012 г. № 227-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- постановления Правительства Белгородской области №274-пп от 08 июля 2013 года "О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп";
- постановления правительства Белгородской области от 08 декабря 2014 года № 441-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;

- постановления правительства Белгородской области от 19 сентября 2016 года № 344-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- постановления правительства Белгородской области от 18 декабря 2017 года № 488-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- постановления правительства Белгородской области от 01 апреля 2019 года № 133-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;
- приказом Управления культуры Белгородской области от 20 февраля 2013 года №51 «Об утверждении типовых штатных расписаний муниципальных культурно-досуговых учреждений Белгородской области»;
- приказом Управления культуры Белгородской области от 14 августа 2013 года №313 «Об утверждении нормативов штатной численности работников муниципальных музеев области»;
- приказом Управления культуры Белгородской области от 02 августа 2013 года №303 «Об утверждении нормативов штатной численности работников общедоступной библиотеки муниципального образования Белгородской области».

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры Борисовского района (прилагается);
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия премирования работников учреждений культуры и оказания им материальной помощи;

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых на работах 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 раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Борисовского района.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих муниципальных (районных) учреждений культуры.

2.1. Основные условия оплаты труда работников муниципальных районных учреждений культуры

2.1.1. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры, занимающих должности специалистов и служащих (далее – работников), устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.1.2. Работникам Муниципальных (районных) учреждений культуры Борисовского района могут быть установлены следующие выплаты: повышающие коэффициенты к окладу, стимулирующие надбавки к окладу, премии.

2.1.3. Работникам муниципальных (районных) учреждений культуры Борисовского района устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютных величинах без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению.

Решение о введении соответствующих нормативов оплаты принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.2. Повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты к окладам специалистов и служащих учреждений культуры Борисовского района.

2.2.1. В муниципальных (районных) учреждениях культуры Борисовского района устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент;
- за выслугу лет.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на соответствующий календарный год.

2.2.1.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культуры, расположенных в сельской местности и городском поселении в размере - 0,25.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не образует новый оклад. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

2.2.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2.2.1.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных). Размер стимулирующей надбавки за выслугу лет рассчитывается в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %,
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %,
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 %,
- при выслуге лет свыше 15 лет – 20 %.

2.2.2. В муниципальных (районных) учреждениях культуры Борисовского района работникам могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу при наличии фонда оплаты труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Стимулирующая надбавка устанавливается решением работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств экономии фонда заработной платы, от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.2.2.1 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - устанавливается работникам культурно-досуговых учреждений в зависимости от их фактической загрузки: за организацию и проведение мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, семинарах, выставочной деятельности, выездных концертах и других мероприятий.

Работникам из числа персонала музеев, библиотек и других учреждений культуры стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), проведение тематических лекций, других мероприятий.

Размер стимулирующих выплат определяется по результатам предыдущего отчетного периода, по истечении которого может быть сохранена или отменена и оформляется приказом по учреждению.

Решение о размере стимулирующих выплат принимается Комиссией по начислению стимулирующих выплат, созданной в каждом учреждении культуры. Расчет стимулирующих выплат производится в соответствии с Критериями оценки эффективности деятельности работников муниципальных (районных) учреждений культуры, утвержденными приказом по конкретному учреждению культуры.

Отчетным периодом для учреждений культуры является:

- 6 месяцев для библиотек,
- 6 месяцев для музеев,
- 3 месяца для культурно-досуговых учреждений.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения Комиссии по начислению стимулирующих выплат.

Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, может быть лишен до 100% стимулирующих выплат одновременно по решению Комиссии по начислению стимулирующих выплат.

2.2.2.2 Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

– 5 процентов – за нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру»;

– до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ», за наличие ученой степени.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

2.2.3 Работникам, занимающим должности специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

2.2.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Заработная плата заместителя руководителя состоит из должностного оклада и персонального повышающего коэффициента. Базовые оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение.

При создании новых муниципальных учреждений культуры и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения базового оклада руководителя муниципального учреждения за календарный год, предшествующий году установления базового оклада руководителя, размер базового оклада руководителя муниципального учреждения определяется органом исполнительной власти района, являющимся главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении, которых находится муниципальное учреждение культуры.

3.2. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Определение размера премиальных выплат руководителям учреждений культуры осуществляется приказом управления культуры администрации Борисовского района с учетом результатов деятельности учреждения.

4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

4.1. По решению руководителя учреждения, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена в Положении об оплате труда работников учреждения.

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 5 процентов от оклада, максимальный размер выплат не установлен.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

5.6. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время может производиться работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть заменена предоставлением работнику отгулов (по соглашению сторон трудового договора).

6. Порядок и условия премирования работников учреждения и оказания им материальной помощи

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены премии: по итогам работы за период и единовременная.

6.1. премия по итогам работы за определенный период: по итогам работы за квартал, полугодие, год – из фонда сложившейся экономии;

6.1.1. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В ходе премирования учитываются следующие основания:

а) своевременное и качественное выполнение работниками муниципальных (районных) учреждений культуры Борисовского района возложенных на них функций и должностных обязанностей;

б) обеспечение соответствия фактически достигнутых результатов плановым результатам;

в) оперативность и профессионализм работника муниципального (районного)

учреждения культуры Борисовского района в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения;

г) проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

д) осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;

е) соблюдение работниками муниципальных (районных) учреждений культуры Борисовского района трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

6.1.2. Премия по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

6.1.3. Лишение или снижение премии производится при наличии дисциплинарного взыскания: замечания, выговора; увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном периоде, в котором было совершено

правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом Руководителя учреждения культуры Борисовского района по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения с обязательным указанием причин.

6.1.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.1.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных в учреждении на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей,
- по предоставлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.1.6. Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

6.1.7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.2. Единовременная премия выплачивается за качественное и оперативное выполнение заданий руководства муниципального (районного) учреждения культуры, многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными и праздничными датами.

6.2.1. Единовременная премия выплачивается за качество выполняемых работ работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области при:

- поощрении губернатором Белгородской области, правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;
- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Управления культуры Белгородской области.

6.2.2. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо

важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6.2.3. Единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.3. Работникам учреждений культуры может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда.

6.3.1. Материальная помощь выплачивается с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- в связи с юбилеем 50 лет и каждые последующие 5 лет;
- в случае смерти работника или его близких родственников;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- на оздоровление;
- в связи с длительной болезнью, приобретением дорогостоящих лекарств;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, заболевание и др.);
- в иных случаях на усмотрение руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по их заявлениям с указанием основания для получения этой помощи и принятия руководителем учреждения культуры решения о ее выплате.

6.3.3. Приказ о выплате материальной помощи подготавливается и утверждается руководителем учреждения.

7. Условия оплаты труда специалистов отдела учета и отчетности (бухгалтерии) муниципальных учреждений культуры Борисовского района

7.1. Заработная плата специалистов отдела учета и отчетности складывается из должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностному окладу. Коэффициенты к должностному окладу устанавливаются в следующем размере:

7.1.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность - до 30%.

Основными критериями для выплаты повышающего коэффициента за сложность и напряженность являются:

- компетентность в обеспечении исполнения соответствующих управленческих решений,
- привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ,
- ответственность работника при исполнении должностных обязанностей.

Надбавка устанавливается один раз в год.

7.1.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за результативность - 40 -75%.

Основными критериями для выплаты повышающего коэффициента за результативность являются:

- количество выполненных работ за определенный период времени,
- качество выполненных работ (показатель, включающий сдачу работы с первого предъявления, отсутствия случаев несоблюдения инструкции по делопроизводству при оформлении служебной документации),
- соблюдение сроков выполнения работ,
- количество нарушений трудовой дисциплины, должностной инструкции,
- количество обоснованных жалоб от граждан и организаций, в том числе за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Данная надбавка устанавливается ежемесячно на основании оценки трудовой деятельности, основанной на достижении показателей результативности трудовой деятельности.

7.1.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5%,
- от 3 лет до 5 лет – 10 %,
- от 5 лет до 10 лет – 15 %,
- от 10 до 15 лет - 20%,
- от 15 лет и выше - 30 %.

7.1.3.1. В стаж работы, дающий право работникам Учреждения на получение надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются:

а) время прохождения государственной и (или) муниципальной службы;

б) период работы в данном учреждении;

в) иные периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам для выполнения должностных обязанностей.

7.1.3.2. Рассмотрение вопросов по исчислению стажа работы для выплаты надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам учреждения осуществляется комиссией по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

Положение о работе комиссии, ее состав и порядок исчисления стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, утверждается приказом руководителя Учреждения.

7.1.4. Решение о размере стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения по представлению заведующего (начальника) отдела учета и отчетности.

7.1.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов за результативность, сложность и напряженность устанавливаются работникам с момента приема на соответствующие должности индивидуально, в пределах средств фонда оплаты труда работников, соответствующего структурного подразделения.

7.2. Порядок и условия премирования работников и оказания им материальной помощи.

7.2.1. Премия по итогам работы за квартал выплачивается в целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за порученные участки работы. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда в размере до 60 % должностного оклада.

7.2.2. Годовая премия может выплачиваться по результатам работы при наличии экономии фонда оплаты труда за соответствующий период на основании правового акта (приказа) руководителя учреждения и максимальным размером не ограничивается.

7.3.3. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении в связи с выходом на пенсию - в размере должностного оклада;
- в связи с установленными государственными праздниками, на юбилейные даты (50 лет и каждые последующие пять лет) в размере до 5000 (пять тысяч) рублей.

7.3.4. Работнику, поступившему на работу в течение календарного года и проработавшему неполный учетный период, годовая премия может быть

выплачена пропорционально отработанному им времени при наличии служебной записки от его непосредственного руководителя.

7.3.5. На основании письменного заявления работника и по решению работодателя за счет экономии по фонду оплаты труда может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

- в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

В случае смерти работника, материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, в размере до трех должностных окладов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, в размере до двух должностных окладов;

- в случае необходимого лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения – в размере до двух должностных окладов;

- в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

7.3.6. При уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании личного заявления работника выплачивается единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

При уходе в отпуск менее 14 календарных дней работникам, единовременная выплата устанавливается в размере одного должностного оклада, вторая часть единовременной выплаты производится при использовании работником оставшейся части отпуска.

7.3.7. Ответственность за правильность начисления и своевременность единовременной выплаты, выплаты материальной помощи и премий несет начальник отдела учета и отчетности учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных

правонарушениях (ст.5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, свыше двух месяцев (ст. 145.1 Уголовного Кодекса Российской Федерации)).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю структурного подразделения (филиала) полномочия по определению размеров заработной платы работников структурного подразделения (филиала), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых ему на оплату труда.

8.4. Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".



**Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Борисовского района**

**Размеры должностных окладов
профессиональных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры
Борисовского района с 1 сентября 2020 года**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад /рублей/
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Музейный смотритель	10 061
	Контролер билетов	10 061
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной	13145
	Заведующий билетными кассами	12726
	Организатор экскурсий	13145
	Акомpaniedор	13747
	Руководитель кружка	13747
	II категории	14022
	I категории	14304
3. Профессиональная квалификационная	Администратор	14962

группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Артист-вокалист (солист)	
	II категории	14978
	I категории	15266
	высшей категории	15554
	Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестра, оркестра народных инструментов (музыкант)	
	II категории	15266
	I категории	15554
	высшей категории	15841
	Аккомпаниатор-концертмейстер	
	II категории	14690
	I категории	15135
	высшей категории	15554
	Звукооператор	
	II категории	14690
	I категории	14978
	Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	15554
	Концертмейстер по классу вокала (балета)	
	II категории	15135
	I категории	15554
	Художник-бутафор	
	II категории	14978
	I категории	15425
	высшей категории	15712
	Художник-декоратор	
	II категории	14978
	I категории	15425
	высшей категории	15712
	Художник по свету	
	II категории	14978

	I категории	15425
	высшей категории	15712
	Библиотекарь	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15266
	Библиограф	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15266
	Главный библиотекарь	15712
	Главный библиограф	15712
	Экскурсовод	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	методист	14690
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15554
	Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	редактор	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	Хранитель музейных предметов	14382

	II категории	14680
	I категории	14978
	Специалист по методике клубной работы	14382
	II категории	14680
	I категории	14978
	Высшей категории	15277
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Управляющий творческим коллективом	20321
	Режиссер-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Заведующий художественно-постановочной частью	19458
	Дирижер	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Балетмейстер	
	II категории	17726
	I категории	18148
	Хормейстер	
	II категории	17726
	I категории	18148
	Режиссер	
	II категории	17282
	I категории	17726
	Звукорежиссер	
	II категории	17282
	I категории	17726
	Заведующий художественно-оформительской мастерской	17726
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	19011

	Заведующий (начальник) отделом (сектором) культурно-досугового учреждения	18591
	Режиссер массовых представлений	18148
	II категории	18508
	I категории	18882
	высшей категории	19260
	Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	15266
	II категории	15554
	I категории	15841
	Заведующий сельской библиотекой	18591
	Заведующий сельским клубом	18591
	Директор, художественный руководитель сельского Дома культуры	18591
5. Вне профессиональных квалификационных групп		
	Заведующий филиалом музея	19011
	Научный сотрудник музея	15554
	Старший научный сотрудник музея	15841
	Главный научный сотрудник музея	20321
	Менеджер по культурно-массовому досугу	14690
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15554
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня»		
	Менеджер	14272
	Юрисконсульт	14272

	II категории	14664
	I категории	15057
	Программист	14272
	II категории	14664
	I категории	15057
	Бухгалтер	14272
	II категории	14664
	I категории	15057
	Экономист	14272
	II категории	14664
	I категории	15057
	Специалист по закупкам	14272

