



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«ГОРОД УСТЬ-КУТ»**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____ 2012 г. № _____

**Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения культуры
«Городской культурно-
библиотечный центр»
Усть-Кутского муниципального
образования (городского поселения)**

В соответствии со [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 53](#) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”, руководствуясь ст.ст. 7, 33, 47 Устава Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Городской культурно- библиотечный центр» Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) (Приложение № 1).
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.
3. Настоящее постановление опубликовать на официальном сайте администрации муниципального образования «город Усть-Кут»: www.admustkut.ru

**Глава муниципального образования
«город Усть-Кут»**

В.Г. Кривоносенко

Подготовил:

Консультант-юрист Комитета по финансам
и налогам администрации
« » _____ 2012г.

Р.И. Шпильчак

Визы согласования:

Зам. главы по экономическим вопросам
« » _____ 2012г.

О.В. Саврасова

Управляющий делами администрации
« » _____ 2012г.

А.И. Мохов

Зав. юридическим отделом администрации
« » _____ 2012г.

Н. П. Моисеева

Рассылка:

Зам. главы по экономическим вопросам -1 экз.

Управление делами – 1 экз.

Комитет по финансам и налогам – 1 экз.

Комитет по управлению муниципальным имуществом -1 экз.

Юридический отдел администрации – 1 экз.

Отдел по молодежной политике, спорту и культуре — 1 экз.

МКУК ГКБЦ УКМО (ГП) — 1 экз.

Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Городской культурно- библиотечный центр» Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)

**Раздел I.
Общие положения**

1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Городской культурно-библиотечный центр» Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) отличной от Единой тарифной сетки (далее — Положение), разработано в соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, и определяет систему оплаты труда, и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения).

На основании настоящего Положения муниципальное казенное учреждение культуры «Городской культурно- библиотечный центр» Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) (далее - учреждение) разрабатывает локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения (далее - локальный акт об оплате труда) и согласовывает его с администрацией Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения).

В соответствии с настоящим Положением учреждение составляет и утверждает после согласования с администрацией Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) штатное расписание.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров окладов (должностных окладов), минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - выплаты компенсационного характера), систему выплат стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера), персональных повышающих коэффициентов.

3. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее — повышающий коэффициент).

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

б) от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

в) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

5. В штатное расписание учреждения включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих профессиям рабочих.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителю учреждения, заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения.

6. Перечень, размеры и (или) порядок определения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются локальным нормативным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

7. Перечень видов выплат стимулирующего характера устанавливается настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются локальным актом учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

8. Условия оплаты труда работников учреждения указываются в трудовых договорах. Трудовые договоры заключаются с работниками учреждения работодателем в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, действующими в учреждении.

9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

Раздел II.

Порядок и условия оплаты труда работников

Подраздел 1.

Основные условия оплаты труда

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ).

11. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

12. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св + ППК),$$

где

ЗП - заработная плата,

ДО - должностной оклад,
Кв - компенсационные выплаты,
Св - стимулирующие выплаты,
ППК — персональный повышающий коэффициент.

13. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{МО} + \text{МО} * \text{ПК},$$

где

ДО - должностной оклад,
МО - минимальный оклад,
ПК - повышающий коэффициент.

14. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

15. Аттестация работников учреждений проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, подтверждаемой документами об образовании по соответствующим должностям (профессиям).

16. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям) устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям:

а) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей легковых автомобилей):

0,25 – при наличии квалификационной категории главный;

0,20 - при наличии квалификационной категории ведущий;

0,15 - при наличии квалификационной категории высшая;

0,10 - при наличии квалификационной категории первая;

0,05 - при наличии квалификационной категории вторая.

б) водителям легковых автомобилей устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,25 - имеющим 1 класс;

0,10 - имеющим 2 класс.

17. Персональный повышающий коэффициент к минимальным окладам может быть установлен отдельным категориям работников (далее — персональный повышающий коэффициент):

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства в размере от 5 до 10 процентов от минимального оклада (лауреаты областных и межрегиональных — 5 процентов, лауреаты всероссийских и международных — 10 процентов);

б) за работу в творческих коллективах учреждений — лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства в размере 5 процентов от минимального оклада;

в) творческим работникам учреждений — лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и

(или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области в размере 5 процентов от минимального оклада;

г) награжденным наградами Иркутской области в размере 5 процентов от минимального оклада;

д) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией в размере 5 процентов от минимального оклада;

е) молодым специалистам в возрасте до 29 лет в размере от 10 до 30 процентов. Выплачивается в течение первых трех лет работы ежемесячно специалистам учреждений в возрасте до 29 лет (на дату установления персонального коэффициента), впервые приступившим к работе по специальности:

- в первый год — 30 % от должностного оклада;
- во второй год — 20 % от должностного оклада;
- в третий год — 10 % от должностного оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или профессионального образования очной формы обучения;
- работа в учреждении культуры по специальности.

18. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным пунктом 17 «б» и «в» настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

19. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не предусмотрено иное.

20. Персональный повышающий коэффициент по основаниям пункта 17 настоящего Положения устанавливается на период, предусмотренный соответствующим Положением о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления премий.

21. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителя и его заместителя) выплачивается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с учредителем. Локальный нормативный акт должен предусматривать исчерпывающий перечень случаев, при которых выплачивается материальная помощь, а также размер материальной помощи.

Подраздел 2.

Выплаты компенсационного характера

22. Локальным нормативным актом учреждения об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест);

б) выплаты за работу в особых климатических условиях: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

23. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к

минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

24. Компенсационная выплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

25. [Районный коэффициент](#) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются на условиях и в порядке, установленных [статьями 316, 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 2, ст. 3 Закона Иркутской области от 17.12.2008г. №123-ОЗ.

Размер районного коэффициента составляет 70 процентов, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям составляет в зависимости от стажа работы от 10 до 50 процентов.

26. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может превышать с учетом содержания и объема дополнительной работы 50 процентов от минимального оклада работника, выполняющего дополнительный объем работы.

28. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается для основного персонала в размере 30 процентов минимального оклада, технического персонала в размере 100 процентов.

29. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время дополнительно не ниже 35 процентов от часового минимального размера оклада.

30. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99, 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением и по согласованию с учредителем.

При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Данные критерии и показатели результативности и качества устанавливаются локальным актом учреждения по согласованию с учредителем.

34. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

35. Ежеквартально руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется на основании представления руководителя учреждения комиссией, сформированной в учреждении, в состав которой входит также не менее одного представителя учредителя.

36. Положение о комиссии по определению размеров стимулирующих выплат, ее состав утверждается приказом учреждения.

Раздел III.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, руководителей филиалов учреждения

37. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждений (далее - заместитель руководителя).

38. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

39. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений определен на основе Приказа министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области».

При расчете средней заработной платы руководителя учреждения учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

40. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителя учреждения, должностной оклад устанавливается в размере не менее 2 (двух) размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением.

Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

41. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от

объема выполняемой работы и сложности исполнения должностных обязанностей:

- должностной оклад заместителя руководителя по основной (уставной) деятельности устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, в зависимости от объема выполняемой работы;

- должностной оклад заместителя руководителя по хозяйственной деятельности устанавливается на 40-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

42. Руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливаются следующие стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 32 настоящего Положения:

- а) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплата за качество выполняемых работ;
- в) выплата за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

43. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения (за исключением премиальных выплат) определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре, исходя из критериев и показателей результативности и качества профессиональной деятельности руководителей, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения, согласованном с учредителем.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

44. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с подразделами 2 и 3 раздела II настоящего Положения.

45. Условия оплаты труда руководителей филиалов учреждения определяются в соответствии с условиями оплаты труда заместителя руководителя учреждения, предусмотренными в настоящем разделе, а также подразделе 1 раздела II настоящего Положения.

Заместитель главы по экономическим вопросам

О.В. Саврасова

Приложение № 1

к Примерному Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения культуры
«Городской культурно- библиотечный центр» Усть-
Кутского муниципального образования (городского
поселения)

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников
муниципального казенного учреждения культуры «Городской культурно-
библиотечный центр» Усть-Кутского муниципального образования
(городского поселения)**

***1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные
Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н***

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
четвертого уровня»**

3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения:	4990

***2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом
Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №570***

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	3740
Главный библиотекарь	

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений	2710 – 1,2 квалификац-ый разряд, 2915 – 3 квалификац-ый разряд
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - слесарь-сантехник - слесарь-электрик	3925

Заведующий отделом по молодежной политике,
спорту и культуре

Т.И. Караулова

Приложение № 2

к Примерному Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения культуры
«Городской культурно- библиотечный центр» Усть-
Кутского муниципального образования (городского
поселения)

**Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения
культуры «Городской культурно- библиотечный центр» Усть-Кутского
муниципального образования (городского поселения), относимых к основному
персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного
оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений**

Директор
Заведующий филиалом
Главный библиотекарь
Библиотекарь 1 категории
Библиотекарь 2 категории
Заведующий отделом досуговой деятельности

Заведующий отделом по молодежной политике,
спорту и культуре

Т.И. Караулова