

Кемеровская область

Новокузнецкий муниципальный район

Администрация Новокузнецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.07.2019 № 145

г. Новокузнецк

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников комитета по культуре и национальной политике администрации

Новокузнецкого муниципального района

В соответствии с решением Совета народных депутатов Новокузнецкого муниципального района от 29.01.2019 16-МНПА «О внесении изменений в решение Новокузнецкого районного Совета народных депутатов от 24.01.2012 № 341-МНПА «Об утверждении положений о размерах и условиях денежного вознаграждения лиц, замещающих муниципальные должности, денежного содержания муниципальных служащих и оплаты труда лиц, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Новокузнецкого муниципального района», постановлением администрации Новокузнецкого муниципального района от 02.08.2017 № 138 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого муниципального района», руководствуясь статьей 40 Устава муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район»:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников комитета по культуре и национальной политике администрации Новокузнецкого муниципального района согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Опубликовать настоящее постановление в Новокузнецкой районной газете «Сельские вести» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район» www.admnkr.ru в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2019.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Новокузнецкого муниципального района по социальным вопросам Л.В. Калугину.

Глава Новокузнецкого муниципального района А.В. Шарнин

Приложение

к постановлению администрации

Новокузнецкого муниципального района

от 29.07.2019 № 145

Примерное Положение

об оплате труда работников комитета по культуре и национальной политике

администрации Новокузнецкого муниципального района

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников комитета по культуре и национальной политике администрации Новокузнецкого муниципального района (далее – примерное Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Новокузнецкого муниципального района от 02.08.2017 № 138 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого муниципального района», является нормативным правовым актом, устанавливающим систему оплаты труда работников комитета по культуре и национальной политике администрации Новокузнецкого муниципального района (далее - Комитет).

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Комитета включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), за работу на селе, за квалификационную категорию;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам Комитета устанавливаются председателем Комитета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. Условия оплаты труда работников Комитета

3.1. Условия оплаты труда работников Комитета, включают размеры окладов, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат) и выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат).

3.2. Условия оплаты труда работников Комитета, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) и выплаты стимулирующего характера (стимулирующих выплат), являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение, заключаемые между работодателем и работником.

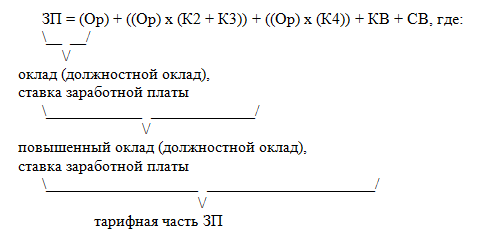
3.3. Оплата труда работников Комитета, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

3.4. Заработная плата работника Комитета предельными размерами не ограничивается.

3.5. Заработная плата работников Комитета (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.6. Заработная плата работника Комитет, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального [размера](consultantplus://offline/ref=D8BB31CF17CEFD4FF57FB421789B126C4D9FF38B16FD1BC3C756838FFCOELFC) оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.7. Заработная плата работников Комитета рассчитывается по формуле:



при этом Ор = (О x К1) x Кс;

ЗП - заработная плата работника, рубли;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, рубли;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рубли;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс = 1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рубли;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рубли.

3.8. Оклады по профессиональных квалификационным группам (далее – ПКГ) работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в размерах, указанных в приложении к настоящему примерному Положению.

3.9. Размер оклада (должностного оклада) работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) в случае наличия основания для их применения.

3.10. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

3.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении выплат компенсационного характера (компенсационных выплат) и выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат).

3.12. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Комитета по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада).

3.13. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда окладов (должностных окладов), установленных до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.14. При установлении условий оплаты труда работникам применяется персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

3.15. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

3.16. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Комитете и других факторов.

3.17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

3.18. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

3.19. Работникам при наличии оснований устанавливаются выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, согласно разделу [4](#P74) настоящего примерного Положения.

3.20. В целях поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты), согласно разделу [5](#P97) настоящего примерного Положения.

3.21. Размер выплаты стимулирующего характера (стимулирующих выплат) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) не ограничен.

4. Виды выплат компенсационного характера (компенсационных выплат)

4.1. В Комитете предусмотрены следующие виды выплат компенсационного характера (компенсационных выплат) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, равный 30 процентов от заработной платы работника;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику Комитета устанавливается доплата в размере до 40 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

- оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада), 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты составляет до 40 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Виды выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат)

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность;

- ежемесячная премия;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты.

5.2. Условием выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

5.4. На выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Комитета.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) устанавливаются в соответствии с настоящим примерным Положением.

5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет для работников Комитета устанавливается за непрерывный стаж работы в Комитете, а также за работу в учреждениях культуры Новокузнецкого муниципального района в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | В процентах от оклада (должностного оклада) |
| От 1 года до 5 лет | 10 % |
| От 5 лет до 10 лет | 15 % |
| От 10 лет до 15 лет | 20 % |
| От 15 лет и выше | 30 % |

5.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творческий подход к выполнению должностных обязанностей и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности Комитета;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Комитета.

- участие в выполнении особо важных работ и проведении мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваютсяработникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в рамках экономии фонда оплаты труда Комитета.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам ежемесячно за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Комитета среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Выплаты за интенсивность определяется в процентном выражении от оклада (должностного оклада) и предельными размерами не ограничиваются.

5.9. Ежемесячная премия определяется в процентном выражении и составляет 25% от оклада (должностного оклада).

5.10. В рамках экономии фонда оплаты труда Комитета работникам может выплачиваться единовременная премия, в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере:

- к юбилейным датам;

- в связи с наступлением знаменательного события (свадьба, рождение ребенка).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда Комитета и позволяет оценить результативность и качество их работы.

Премирование работников осуществляется на основании приказа председателя Комитета, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.11.   Из фонда оплаты труда Комитета работникам предусмотрена материальная помощь к отпуску в размере двух должностных окладов с учетом районного коэффициента.

5.12. Материальная помощь выплачивается работнику по его заявлению один раз в год единовременно, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно утвержденному графику отпусков.

6. Порядок и условия оплаты труда председателя Комитета,

его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата председателя Комитета, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат) и выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат).

Размер должностного оклада председателя Комитета, его заместителя устанавливается администрацией Новокузнецкого муниципального района (далее - учредитель) в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Комитета.

6.2. Должностной оклад главного бухгалтера Комитета устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада председателя Комитета.

6.3. Порядок и размеры выплат компенсационного характера (компенсационных выплат) и выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) председателю Комитета и его заместителю устанавливаются в трудовом договоре заключенном с учредителем.

6.4. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) и выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) для главного бухгалтера Комитета устанавливаются в соответствии с настоящим примерным Положением.

6.5. Председателю Комитету и его заместителю предусмотрена материальная помощь один раз в год по заявлению и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Размер данных выплат устанавливается учредителем на основании трудового договора.

6.6. Материальная помощь выплачивается главному бухгалтеру Комитета в размере двух должностных окладов с учетом районного коэффициента по его заявлению один раз при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно утвержденному графику отпусков.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Комитета утверждается председателем Комитета в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих Комитета.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим примерным Положением об оплате труда работников Комитета.

Заместитель главы Новокузнецкого

муниципального района по социальным вопросам Л.В. Калугина

Приложение

к примерному Положению об оплате труда работников комитета по культуре и национальной политики администрации Новокузнецкого муниципального района

Оклады

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная  квалификационная  группа | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Оклад по  профес  - сиональ -ной  квалифика  -ционной  группе,  рублей | Повышающий коэффициент | Оклад |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | 2600 |  |  |
| 1-й  квалификационный  уровень | Бухгалтер  среднее профессиональное образование (стаж работы не менее 1 года), высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы  Специалист  среднее профессиональное образование (стаж работы не менее 1 года), высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы  Экономист  среднее профессиональное образование (стаж работы не менее 3 лет), высшее профессиональное образование (стаж не менее 1 года) |  | 2,1996  6,1323  2,9069 | 5 719  5 719,0  7 558 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5-й  квалификационный  уровень | Заместитель главного бухгалтера  среднее профессиональное образование (стаж работы не менее 5 лет), высшее профессиональное образование (стаж работы в не менее 3 лет)  Главный специалист  среднее профессиональное образование (стаж работы не менее 3 лет),  высшее профессиональное образование (стаж работы не менее 1 года) |  | 2,9069  8,3664 | 7 558  7 558,0 |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | 3000 |  |  |
| 1-й  квалификационный  уровень | Начальник отдела  высшее профессиональное образование (стаж работы не менее 5 лет) |  | 5,3159 | 11 644,0 |

Заместитель главы Новокузнецкого

муниципального района по социальным вопросам Л.В. Калугина