

МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 20.12.2017 № 4076

г. Магадан

**О системах оплаты труда работников структурных подразделений
управления культуры мэрии города Магадана**

В соответствии с постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 35.1, 38 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана **постановляет**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системах оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана.

2. Установить, что заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением о системах оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана, утверждаемая настоящим постановлением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Управлению культуры мэрии города Магадана привести нормативные правовые акты по вопросам, отнесённым к сфере их ведения, в соответствие с настоящим постановлением.

4. Контроль за соблюдением требований, установленных настоящим постановлением, возложить на управление культуры мэрии города Магадана, в ведении которого находятся соответствующие структурные подразделения.

5. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2017 года.

6. Опубликовать настоящее постановление в городских средствах массовой информации.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Магадана Ю.М. Казетова.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана

Ю. Гришан

УТВЕРЖДЕНО
постановлением мэрии
города Магадана
от _20.12.2017 № 4076

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана

1. Настоящее Положение о системах оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», **пунктом** 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в целях формирования единых условий оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана и повышения эффективности труда.

2. Настоящее Положение распространяется на работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана (далее – управление культуры).

Системы оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового

права, законами Магаданской области, решениями Магаданской городской Думы и иными нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Магадан», а также настоящим Положением.

2.1. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда.

3. Системы оплаты труда работников структурных подразделений управления культуры устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Положение об оплате труда работников структурных подразделений управления культуры должно предусматривать фиксированные размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно приложению к настоящему Положению.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем управления культуры с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением мэрии города Магадана.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьями 147-154 Трудового кодекса Российской Федерации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры, по специальной оценке, условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если итогом оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанных выплат не производится.

Конкретный перечень должностей работников структурных подразделений управления культуры, которым устанавливается коэффициенты к окладам (должностным окладам) в соответствии с протоколами специальной оценки труда, в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда, утверждается руководителем управления культуры.

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Магаданской области и муниципального образования «Город Магадан».

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работы в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения управления культуры.

6.3.1. Согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым законодательством, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы выплачивается из фонда оплаты труда категории персонала, к которой относится должность замещающего работника.

6.3.2. За работу в ночное время работникам производится дополнительная выплата за каждый час работы в ночное время, которым согласно действующему трудовому законодательству считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер дополнительной выплаты за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет дополнительной выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.3.3. Дополнительные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты соответствует не менее одинарной дневной или часовой ставки (за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной ставки (за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или неработающий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или неработающий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

7. К окладу (должностному окладу) в управлении культуры могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты и дополнительные выплаты:

- коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- коэффициент по структурному подразделению;
- коэффициент и дополнительные выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер коэффициента может увеличиваться или уменьшаться в установленных пределах, а также отменяться полностью.

Выплаты по повышающим коэффициентам устанавливаются в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Начисление и выплаты по повышающим коэффициентам производится на основании приказа руководителя управления культуры.

7.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам структурных подразделений только по основному месту работы с учетом общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям в размере:

- от 1 года до 5 лет - 0,05;
- от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- от 10 лет до 15 лет - 0,15;
- от 15 лет до 20 лет - 0,20;
- свыше 20 лет - 0,25.

7.2. Повышающий коэффициент по структурному подразделению.

7.3. Повышающий коэффициент и дополнительные выплаты за наличие почетного звания могут устанавливаться в следующих размерах:

7.3.1. Знак отличия Российской Федерации устанавливается в пределах 0,1 к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате.

7.3.2. Почетное звание «Почетный работник культуры Магаданской области» производится в соответствии с Законом Магаданской области от 12.03.2010 № 1244-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями Магаданской области по выплате ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных учреждений, которым присвоено почетное звание в сфере культуры» в пределах 0,2 к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате.

7.3.3. Почетное звание «Почетный работник культуры города Магадана» производится в соответствии с решением Магаданской городской Думы 29.02.2008 № 15-Д «Об установлении почетных званий города Магадана», постановлением мэрии города Магадана от 21.05.2015 № 1952 «Об утверждении порядка присвоения почетных званий города Магадана, размера и порядка установления ежемесячной денежной выплаты по присвоенным почетным званиям города Магадана» – 3 500 рублей.

При наличии у работника двух или более почетных званий коэффициент или дополнительная выплата применяется, исключительно, только по одному из оснований на выбор работника.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) или дополнительная выплата за почетное звание применяется только по основной работе.

7.4. Дополнительная выплата, предусмотренная пунктом 7.3.3. настоящего Положения, выплачивается в фиксированном виде из бюджета муниципального образования «Город Магадан».

Дополнительные выплаты и повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 7.1, 7.2 и 7.3.1. настоящего Положения, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок, установленных Правительством Российской Федерации, и выплачиваются за счет средств муниципального образования «Город Магадан».

Дополнительные выплаты и повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 7.3.2. настоящего Положения, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок, установленных Правительством Российской Федерации, и выплачиваются за счет средств областного бюджета.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу: премия за выполнение особо важных и срочных работ, премия по итогам работы (квартал, год).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами,

локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в управлении культуры показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9. Порядок, условия и сроки осуществления премирования:

9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, то есть таких работ, которые исполняются в связи со специальным, устным поручением непосредственного руководителя, с целью поощрения работников за выполненную работу.

9.2. Премия по итогам работы выплачивается на основании локального нормативного правового акта управления культуры.

9.2.1. Размер премии по итогам работы устанавливается приказом руководителя управления культуры.

9.2.2. Премия по итогам работы рассчитывается исходя из суммы средств, выделенной на премирование всех работников в соответствующем отчетном периоде. Показатели и критерии премирования управления культуры разрабатываются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем управления культуры, и утверждаются локальными нормативными правовыми актами управления культуры. Максимальный размер премии в соответствующем отчетном периоде определяется путем деления суммы средств, выделенной на премирование всех работников в отчетном периоде, на количество работников, претендующих на премию, пропорционально отработанного времени и должностного оклада.

9.2.3. Работник управления культуры может быть депремирован полностью или частично согласно приказу руководителя управления культуры. Основание для снижения ее размера (непредставление к премированию) является:

- ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнение поручений непосредственного начальника, руководителя управления культуры;

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка управления культуры, техники безопасности, требований охраны труда;

- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и т.д.).

9.3. Работникам, вновь принятым на работу и проработавшим неполный месяц, выплата премии за первый месяц работы не производится.

10. При наличии экономии фонда оплаты труда, работникам управления культуры может быть выплачена единовременная материальная помощь. Выплата производится в соответствии с приказом руководителя управления культуры на основании представленных работником документов, подтверждающих возникновение обстоятельств, дающих право на получение материальной помощи.

Единовременная материальная помощь в размере 4 000 рублей может быть выплачена по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- в связи с юбилейными датами (достижения возраста 50, 55, 60, 65 лет и т.д.);

- первичное вступление в брак на основании копии свидетельства о браке;

- рождение ребенка на основании копии свидетельства о рождении.

11. Месячная заработная плата работника структурного подразделения управления культуры не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Магаданской области, установленной региональным соглашением, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о системах
оплаты труда работников
структурных
подразделений
управления культуры
мэрии города Магадана

Размеры базовых окладов работников структурных подразделений управления культуры мэрии города Магадана

1. Установить размеры базовых окладов работников структурных подразделений управления культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих:

- по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей):	
	первый уровень	второй уровень
1 квалификационный уровень	4 305	5 040
2 квалификационный уровень	4 856	5 859
3 квалификационный уровень	-	6 678
4 квалификационный уровень	-	7 088

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов:

Размеры базовых окладов по квалификационным разрядам (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
4 305	4 489	4 673	5 040	5 450	5 859	6 269	6 678

2. Установить размеры базовых окладов работников структурных подразделений управления культуры по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей):			
	первый уровень	второй уровень	третий уровень	четвертый уровень
1 квалификационный уровень	5 210	6 090	9 030	12 580
2 квалификационный уровень	5 650	6 690	9 740	13 520
3 квалификационный уровень	-	7 270	10 450	14 470
4 квалификационный уровень	-	7 850	11 150	-
5 квалификационный уровень	-	8 440	11 880	-

3. Установить размеры базовых окладов работников структурных подразделений управления культуры по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ (рублей):			
	«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинемато-

				графии»
нет	7 880	-	-	-
1 квалификационный уровень	-	8 470	10 020	14 690
2 квалификационный уровень	-	9 110	11 030	16 130
3 квалификационный уровень	-	-	12 110	17 750
4 квалификационный уровень	-	-	13 330	19 500
