



Государственная регистрация:

дата: 13.06.2024 № 531

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.06.2024

№ 10

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области и положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство культуры Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области согласно приложению № 2.

3. Руководителям государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области, в месячный срок после утверждения примерного Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области:

привести свои нормативные акты по оплате труда работников в соответствие с настоящим постановлением;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. министра



Е.А. Васильева

Приложение № 1
к постановлению
министерства культуры
Рязанской области
от «10» 06 2024 г. № 10

Примерное Положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской
области, подведомственных министерству культуры Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников;
- е) Примерного положения.

1.3. Оплата труда работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из бюджетной сметы на текущий финансовый год и плановые периоды двух последующих годов из областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Учреждения, должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень

заработной платы работников Учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, министерства культуры Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства культуры Рязанской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства культуры Рязанской области, на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства культуры Рязанской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства культуры Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится министерством культуры Рязанской области до руководителя Учреждения.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства культуры Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится министерством культуры Рязанской области до руководителя Учреждения в течение трех рабочих дней со дня изменения.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом

Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников печатных средств массовой информации, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

2.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.5. Размеры окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий к ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

2.7. Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на величину повышающего коэффициента.

2.8. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

2.9. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности служащих, и работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы культуры.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за стаж работы работникам, занимающим должности служащих:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;
- при стаже работы 10 лет и выше - 0,3.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за стаж работы работникам рабочих профессий Учреждения:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 лет и выше - 0,15.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка (электронная трудовая книжка).

III. Рекомендуемые размеры минимальных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников печатных средств массовой информации

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

| Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации (ПКГ) | Наименование должности по штатному расписанию | Рекомендуемый размер оклада (руб.) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности |
|---|---|------------------------------------|---|
| ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня | | 43368 | |
| 2 квалификационный уровень | Дизайнер | | 0,1 |

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ) | Наименование должности по штатному расписанию | Рекомендуемый размер оклада (руб.) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности |
|---|---|------------------------------------|---|
| ПКГ «Общеотраслевые должности | | 39072 | |

| | | | |
|---|--|-------|------|
| служащих второго уровня» | | | |
| 4 квалификационный уровень | Механик | | 0,10 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | 43368 | |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам Юрисконсульт Специалист по связям с общественностью Инженер - программист Инженер | | |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий бухгалтер Ведущий экономист Ведущий аналитик Ведущий специалист по связям с общественностью | | 0,24 |
| 5 квалификационный уровень | Главный юрисконсульт | | 0,31 |

По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

| Наименование должности | Рекомендуемый размер оклада, руб. |
|------------------------|-----------------------------------|
| Методист | 43368 |

| | |
|-------------------------------|-------|
| Специалист | 43368 |
| Инженер-строитель | 43368 |
| Специалист I категории | 48139 |
| Ведущий методист | 53777 |
| Заместитель начальника отдела | 56813 |
| Начальник отдела | 59995 |

**V. Порядок и условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

Рекомендуемые размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или на основе ПКГ:

- по общеотраслевым профессиям рабочих – утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по профессиям рабочих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым профессиям:

| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ) | Наименование должности по штатному расписанию | Рекомендуемый размер оклада (руб.) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента |
|---|---|------------------------------------|---|
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | 30450 | |

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

| | | | |
|--|--|-------|--|
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений Дворник | | |
| ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | 39518 | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | | |

| Наименование должности | Рекомендуемый размер оклада, руб. |
|--|--------------------------------------|
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 30450 |

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты за работу в ночное время;
- б) выплаты за сверхурочную работу;
- в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовым договором, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей

154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) составляет 10 процентов минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в вечернее время.

Перечень работников, привлекаемых к работе в ночное и вечернее время, определяется руководителем учреждения исходя из должностных обязанностей работника и специфики деятельности учреждения.

6.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

6.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам Учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу, а также стимулирования их к качественному результату труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда может быть осуществлена выплата стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ.

Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя Учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области, без учета повышающих и персонально повышающих коэффициентов.

7.3. Выплата стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, устанавливаемом постановлением министерства культуры Рязанской области.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не более 10000 (Десяти тысяч) рублей:

- а) в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение, землетрясение или иные техногенные факторы);
- б) при наступлении исключительных случаев (смерть близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры);
- в) при вступлении в брак;
- г) при рождении ребенка;
- д) при уходе в ежегодный основной отпуск – в размере до одного оклада по соответствующей ПКГ работников;
- е) при длительном (свыше 1 месяца) нахождении на больничном листе и дорогостоящем лечении.

9.2. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств, исключительных и иных случаев.

9.3. Из экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут быть произведены единовременные выплаты к государственным праздникам (Новогодние каникулы и Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства).

9.4. Из экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть произведена единовременная выплата к профессиональному празднику День работника культуры (25 марта).

9.5. Из экономии фонда оплаты труда Учреждения могут быть установлены единовременные выплаты по случаю:

- а) выхода на пенсию – в размере не более одного оклада по соответствующей ПКГ работников;
- б) юбилея (50 лет и далее каждые 5 лет) – до 4 000 рублей.

Х. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

10.2. Перечень должностей, относимых к категории административно-управленческого персонала:

1. Директор;
2. Заместитель директора.

10.3. Перечень должностей, относимых к категории основного персонала:

1. Начальник отдела;
2. Заместитель начальника отдела;
3. Ведущий аналитик;
4. Ведущий специалист по связям с общественностью;
5. Специалист по связям с общественностью;
6. Специалист;
7. Специалист I категории;
8. Ведущий методист;
9. Методист;
10. Дизайнер.

10.4. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу:

1. Главный юрисконсульт;
2. Юрисконсульт;
3. Ведущий бухгалтер;
4. Ведущий экономист;
5. Специалист по кадрам;
6. Инженер-программист;
7. Инженер;
8. Инженер-строитель.
9. Механик;
10. Уборщик служебных помещений;
11. Дворник;
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
13. Водитель автомобиля.

Приложение № 2
к постановлению
министерства культуры
Рязанской области
от «10» 06 2024 г. № 10

Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных
учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры
Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», распоряжением Правительства Рязанской области от 04.03.2014 № 81-р, иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее – Учреждение), в том числе: установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, других выплат.

1.3. Заработная плата руководителя Учреждения зависит от предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждения

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и министерством культуры Рязанской области

2.3. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между работником и руководителем Учреждения.

2.4. Размер должностного оклада заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

- заместителям руководителя Учреждения - на 10 процентов;
- главному бухгалтеру - на 29 процентов.

Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливается в рублях и при расчете подлежит округлению до целого рубля в большую сторону.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения пересматривается ежегодно с учетом изменения должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется с учетом критериев дифференциации, установленных приказом министерства культуры Рязанской области, в кратности:

- для руководителя Учреждения – 3;
- для заместителей руководителя Учреждения- 2,7;
- для главного бухгалтера Учреждения - 2,4.

2.5. Руководящему составу Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Рязанской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Рязанской области.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в трудовом договоре.

2.6. Руководящему составу Учреждения устанавливаются следующие надбавки к окладу:

| Наименование надбавки | Размер надбавки (%) |
|--|---------------------|
| Надбавка к окладу за выслугу лет в учреждениях сферы культуры: | |
| при стаже работы | |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| от 15 лет и выше | 40 |

2.7. В целях поощрения за выполненную работу руководящему составу Учреждения устанавливается ежемесячная выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы.

2.8. Размеры указанной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

2.9. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения министерством культуры Рязанской области в размере общего количества начисленных процентов от должностного оклада при условии ежемесячного выполнения следующих установленных показателей:

| №№ пп | Показатель | Критерий | Оценка (проценты) |
|----------|---|--------------|----------------------|
| 1 | Качественная подготовка проектов и мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | Выполнение | 9 |
| | | Невыполнение | 0 |
| 2 | Своевременное и в полном объеме выполнение поручений министерства культуры Рязанской области | Выполнение | 5 |
| | | Невыполнение | 0 |
| 3 | Своевременное представление бухгалтерской, бюджетной, статистической и прочей отчетности | Выполнение | 5 |
| | | Невыполнение | 0 |

Оценку выполнения показателей для установления стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения осуществляет комиссия. Порядок деятельности

указанной комиссии определяется приказом министерства культуры Рязанской области.

Оценка выполнения показателей для установления стимулирующих выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется с учетом критериев и показателей, установленных локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Из экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не более 10000 (Десять тысяч) рублей на основании их личных заявлений при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак и других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наступление указанных событий, по приказу министерства культуры Рязанской области.

Материальная помощь заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наступление указанных событий.

3.2. Из экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения могут быть произведены единовременные выплаты к государственным праздникам (Новогодние каникулы и Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства).

Руководителю Учреждения выплата производится на основании его письменного заявления по приказу министерства культуры Рязанской области в размере, не влекущем превышение установленного коэффициента кратности заработной платы руководителя.

Единовременная выплата заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

3.3. Из экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения может быть произведена единовременная выплата к профессиональному празднику День работника культуры (25 марта).

Руководителю Учреждения выплата производится на основании его письменного заявления по приказу министерства культуры Рязанской области в размере, не влекущем превышение установленного коэффициента кратности заработной платы руководителя.

Единовременная выплата заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

3.4. Суммарный размер единовременных выплат не может превышать 2 должностных окладов в год.