



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 января 2020 года

№ 9

г. Анадырь

Об оплате труда работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа

В соответствии с Законом Чукотского автономного округа от 23 декабря 2019 года № 108-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа», Правительство Чукотского автономного округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Комитет по культуре, спорту и туризму Чукотского автономного округа (Сысоев А.В.).

Председатель Правительства



Р.В. Копин

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений развития
народных художественных промыслов Чукотского автономного округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Чукотского автономного округа от 23 декабря 2019 года № 108-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа» и устанавливает отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа, финансируемых из окружного бюджета.

К государственным учреждениям развития народных художественных промыслов Чукотского автономного округа (далее - Учреждения) относится Автономное учреждение Чукотского автономного округа «Центр развития народных промыслов «Уэленская косторезная мастерская».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждений исходя из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе предусматривает установление иных выплат стимулирующего характера локальными нормативными актами Учреждений, устанавливаемых в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждений, включая размер окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Руководители Учреждений несут персональную ответственность за правильность установления окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат работникам.

1.4. Оплата труда работников Учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной и дополнительной работе, в том числе по совместительству, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Размеры должностных окладов и окладов работников Учреждений, установленные приложением к настоящему Положению, применяются при

расчете субсидий, предоставляемых из окружного бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждениями, в соответствии с государственным заданием, государственных услуг (выполнением работ).

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размер оплаты труда (заработная плата) работников Учреждений определяется с учетом следующих условий:

1) показателей квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории);

2) продолжительности рабочего времени;

3) выплат компенсационного характера;

4) выплат стимулирующего характера;

5) выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемых Правительством Российской Федерации;

6) других условий оплаты труда.

2.2. Уровень образования работников при установлении оклада отраслевой системы оплаты труда определяется на основании документов об образовании (дипломов, аттестатов).

Требования к уровню образования при установлении оклада отраслевой системы оплаты труда руководителям, специалистам и другим служащим определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н, для общеотраслевых профессий разделом «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37.

2.3. Оклады работникам устанавливаются руководителями Учреждений в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.5. Изменение размеров окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об утверждении решения аттестационной комиссии.

Квалификационные требования для установления квалификационной категории установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационные категории работникам Учреждений устанавливаются руководителями учреждений на основании решения аттестационной комиссии, созданной в Учреждении.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из более высокого уровня оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учетом условий труда.

2.7. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Заработная плата работников Учреждений определяется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных Правительством Российской Федерации.

3. Условия оплаты труда руководителей и главных бухгалтеров Учреждений

3.1. Заработная плата руководителей и главных бухгалтеров Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Руководителям и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Руководителям и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и

главного бухгалтера) устанавливается Комитетом по культуре, спорту и туризму Чукотского автономного округа в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и главных бухгалтеров Учреждений подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Чукотского автономного округа.

4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждений

4.1. Руководители Учреждений в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда могут устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в ночное время, за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда с соблюдением требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается выплата компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере от 4 до 12 процентов от оклада.

Выплата компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда. При последующем улучшении условий труда выплата компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда уменьшается или отменяется полностью.

4.3. Работникам за работу в ночное время устанавливается выплата компенсационного характера за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет часовой ставки оклада определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

4.5. Сверхурочная работа работников Учреждения оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в пределах средств, выделяемых учреждению на оплату труда.

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты не должен превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Объем выполняемой дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Объем выполняемой работы работниками на условиях совместительства и (или) совмещения в пределах учреждения не может суммарно превышать одну ставку.

В исключительных случаях при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, допускается превышение установленного предельного объема выполняемой работы на условиях совместительства и (или) совмещения на срок не более двух месяцев.

4.7. Во всех случаях, упомянутых в настоящем разделе, когда выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета применения других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений

5.1. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавки за наличие ученой степени;

надбавки за наличие почетного звания.

Работникам Учреждений, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «заслуженный», «народный», по профилю занимаемой должности, устанавливаются надбавки за наличие ученой степени, почетного звания в следующих размерах:

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу))
За наличие ученой степени доктора наук	20
За наличие ученой степени кандидата наук	10
За наличие почетного звания начинающего со слова «народный»	20
За наличие почетного звания начинающего со слова «заслуженный»	10

Вышеназванные надбавки устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания не образует новый оклад (должностной оклад), устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Иные стимулирующие выплаты.

Работодатели в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеют право устанавливать различные системы, виды и размеры стимулирующих выплат с учетом мнения трудового коллектива, которые закрепляются в локальных нормативных актах Учреждений. Стимулирующие выплаты могут производиться за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, многоплановость выполняемых работ и другие показатели.

При разработке локальных нормативных актов, устанавливающих различные системы, виды и размеры стимулирующих выплат, работодатели руководствуются примерным положением об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Чукотского автономного округа, утвержденным Правительством Чукотского автономного округа.

Руководителям Учреждений иные стимулирующие выплаты устанавливаются Комитетом по культуре, спорту и туризму Чукотского автономного округа на основании представления Отдела культуры Комитета по культуре, спорту и туризму Чукотского автономного округа.

При установлении иных стимулирующих выплат руководителям Учреждений необходимо руководствоваться примерным положением об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Чукотского автономного округа, утвержденным Правительством Чукотского автономного округа.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

6.1 Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из модельных штатных расписаний, сформированных в соответствии с утвержденными Правительством Чукотского автономного округа методиками в расчете на год.

6.2. Основной фонд состоит из:

1) окладов по профессиям рабочих, осуществляющих профильные функции, не включенных в профессиональные квалификационные группы;

окладов специалистов, осуществляющих профильные функции по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии. При наличии внутридолжностного квалификационного категорирования по соответствующей должности, формирование фонда оплаты труда осуществляется по окладу, соответствующему 1 квалификационной категории;

окладов вспомогательного персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

должностных окладов руководителей, главных бухгалтеров;

2) компенсационных выплат за работу с тяжелыми и вредными условиями труда рабочим по осуществлению профильных функций, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в размере 12 процентов от оклада в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

6.3. Дополнительный фонд состоит из фонда иных компенсационных и стимулирующих выплат в размере 1,8 окладов работников по профессиональным квалификационным группам, окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, должностных окладов руководителя и главного бухгалтера в год.

6.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом районного коэффициента в размере 2,0 и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемых Правительством Российской Федерации, в размере 100 процентов.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений развития
народных художественных промыслов
Чукотского автономного округа

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений развития народных художественных промыслов

1. Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должностей	Критерии дифференциации	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Художник-фотограф	-	10 200
Художник-фотограф	2 категории	10 910
Художник-фотограф	1 категории	12 580

1.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Критерии дифференциации	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	-	8 180
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
5 квалификационный уровень	Начальник мастерской	-	11 150

**2. Размеры окладов по профессиям рабочих,
не включенных в профессиональные квалификационные группы**

Наименование профессии	Оклад, рублей
Резчик по кости и рогу	8 070

3. Размеры должностных окладов руководителей, главных бухгалтеров

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Главный бухгалтер Автономного учреждения Чукотского автономного округа «Центр развития народных промыслов «Уэленская косторезная мастерская»	14 000
Директор Автономного учреждения Чукотского автономного округа «Центр развития народных промыслов «Уэленская косторезная мастерская»	21 600