

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ХАКАС РЕСПУБЛИКАЗЫ РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

АFБАН ПИЛТIРI АДМИНИСТРАЦИЯ

АЙМАFЫНЫH УСТАF-ПАСТАА УСТЬ-АБАКАНСКОГО РАЙОНА

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 31.08.2018 г. № 1085 - п

р.п. Усть-Абакан

|  |  |
| --- | --- |
| О внесении изменений в постановление  администрации Усть–Абаканского района от 03.12.2012 № 1815-п «Об утверждении Примерного положения по оплате труда для муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей МБОУДО«Усть-Абаканская детская школа искусств» |  |

Во исполнение постановления Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016 № 53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования» (с последующими изменениями) и в целях дальнейшего улучшения условий оплаты труда, администрация Усть-Абаканского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Усть-Абаканского района от 03.12.2012 № 1815-п «Об утверждении Примерного положения по оплате труда для муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей МБОУДО «Усть-Абаканская школа искусства» (с последующими изменениями) следующие изменения:

1) в приложении 2:

а) пункт 2.11 изложить в следующей редакции:

«2.11. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования устанавливаются в соответствии с [таблицей 1](#P1905).

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа

«Должности педагогических работников»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий коэффициент |  |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6858 рублей | | |  |
| Второй | Концертмейстер | 1,14–1,96 |  |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 7536 рублей | | |  |
| Третий | Методист | 1,14–1,80 |  |
| Четвертый | Преподаватель, старший методист | 1,16–1,82 | »; |

б) пункт 2.11.1. признать утратившим силу.

в) пункт 2.12. изложить в следующей редакции:

«2.12. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P1905) 2.

Таблица 2

Должности

рабочих культуры, искусства и кинематографии,

не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность, не вошедшая  в квалификационный уровень | Повышающий коэффициент |  |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 9931 рубль | |  |
| Наименования профессий высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): бутафор-декоратор; гример-постижер; закройщик; макетчик; осветитель; машинист сцены; настройщик | 1,00–1,30 | »; |

г) пункт 2.13 изложить в следующей редакции:

«2.13. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с [таблицами](#P1905) 3–4.

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий коэффициент |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4696 рублей | | |
| Первый | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 1,67 |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4863 рубля | | |
| Второй | Должности служащих [первого](#P1940) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,65 |

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий коэффициент |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5401 рубль | | |
| Первый | Бухгалтер; инженер; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог; социолог; специалист по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт; менеджер; переводчик | 1,45 |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5990 рублей | | |
| Второй | Должности служащих [первого](#P1957) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  2 внутридолжностная категория | 1,34 |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 7235 рублей | | |
| Третий | Должности служащих [первого](#P1957) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  1 внутридолжностная категория | 1,14–1,32 |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8719 рублей | | |
| Четвертый | Должности служащих [первого](#P1957) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,00–1,28 |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 11150 рублей | | |
| Пятый | Главный специалист | 1,05–1,40 |

д) дополнить пунктом 2.14 следующего содержания:

«2.14. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P1905) 5.

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий коэффициент |  |
| Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4513 рублей | | |  |
| Первый | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=9B4F3632FC6645964788B5CAB36D8E86655AD749C5B813BCC8B53EF6Q3i9F); гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик помещений; уборщик служебных и производственных помещений; уборщик территорий; фотооператор; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; рабочий подсобный; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,73 | »; |

е) пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=A2D69AC08064922D32287949DDED4C1F728512157DEC0ADC3560D68FC9690E34CD5B6C8B595156F0W6q9F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.»;

ж) пункт 4.2 изложить в изложить в следующий редакции:

«4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.»;

з) пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам за участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение, проведение конференций, фестивалей, конкурсов, творческих школ и других мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.д.»;

и) дополнить пунктом 4.4 следующего содержания:

«4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу. Рекомендуемый размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премию по итогам работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников муниципального учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.»;

к) раздел 5 признать утратившим силу;

л) пункт 6.2 изложить в следующей редакции:

«6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется учредителем.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении среднемесячной заработной платы руководителя в размере, не превышающем 80 процентов месячного денежного содержания руководителя органа, осуществляющего отдельные функции и полномочия учредителя (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).»;

м) пункт 6.5 признать утратившим силу;

н) пункт 7.2 изложить в следующей редакции:

«7.2. Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения муниципальным учреждением показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации муниципального образования Республики Хакасия.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя муниципального учреждения рекомендуется производить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде.»;

о) пункт 7.3 изложить в следующей редакции:

«7.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения рекомендуется устанавливать приказом руководителя муниципального учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).»;

п) пункт 7.4 изложить в следующей редакции:

«7.4. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу. Рекомендуемый размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премию по итогам работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников муниципального учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.»;

р) пункт 7.7 изложить в новой редакции:

«7.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 15 |

с) пункт 8.2 изложить в следующей редакции:

«8.2. Рекомендуемое распределение фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов;

обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала муниципального учреждения – до 1 : 0,7 – 0,5.».

4.Настоящее постановление вступает в действие с 01 сентября 2018 года.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Н.А. Потылицину - заместителя Главы администрации Усть-Абаканского района по финансам и экономике – руководителя управления финансов и экономики администрации Усть-Абаканского района.

Глава Усть-Абаканского района Е.В. Егорова