



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 декабря 2017 года № 463  
г. Курган

**Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры и искусства», подведомственного Управлению культуры Курганской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10 марта 2006 года № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», в целях упорядочения оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры и искусства» Правительство Курганской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры и искусства», подведомственного Управлению культуры Курганской области, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Курганской области по социальной политике.

Губернатор  
Курганской области

А.Г. Кокорин

Приложение к постановлению  
Правительства Курганской области  
от ~~12 декабря~~ 2017 года № ~~463~~  
«Об утверждении Положения об  
оплате труда работников  
государственного казенного  
учреждения «Центр по  
обслуживанию деятельности  
государственных организаций  
культуры и искусства,  
подведомственного Управлению  
культуры Курганской области»

**Положение**  
**об оплате труда работников государственного казенного учреждения**  
**«Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры**  
**и искусства», подведомственного Управлению культуры Курганской области**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры и искусства», подведомственного Управлению культуры Курганской области (далее — Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10 марта 2006 года № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», в целях упорядочения оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр по обслуживанию деятельности государственных организаций культуры и искусства», подведомственного Управлению культуры Курганской области (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области.

3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда руководителя Учреждения за счет всех источников финансирования устанавливается на уровне не более 80 процентов от заработной платы руководителя органа исполнительной власти Курганской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.

## Раздел II. Размеры должностных окладов работников Учреждения

6. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

7. Должностные оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Размеры должностных окладов работников Учреждения**

| Наименование должности (профессии)   | Квалификационная группа/ квалификационный уровень (разряд работ)               | Должностной оклад (оклад), руб. |
|--|--|---------------------------------|
| Директор   |  | 18 000                          |
| Заместитель директора  |  | 16 200                          |
| Главный бухгалтер  |  | 16 200                          |
| Заместитель главного бухгалтера  | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня / 5 квалификационный уровень | 12 960                          |
| Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам  | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня / 1 квалификационный уровень | 7 800                           |
| Вахтер (сторож), гардеробщик, дворник, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений  | Общеотраслевые профессии рабочих / 1 тарифный разряд                           | 2 338                           |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник, уборщик производственных помещений | Общеотраслевые профессии рабочих / 2 тарифный разряд                           | 2 571                           |
| Плотник (столяр), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | Общеотраслевые профессии рабочих / 3 тарифный разряд                           | 2 688                           |

| Наименование должности (профессии)   | Квалификационная группа/ квалификационный уровень (разряд работ) | Должностной оклад (оклад), руб. |
|--|--|---------------------------------|
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Общепрофессиональные профессии рабочих / 4 тарифный разряд       | 2 922                           |
| Плотник (столяр), слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования   | Общепрофессиональные профессии рабочих / 5 тарифный разряд       | 3 273                           |
| Маляр, плотник (столяр), слесарь-сантехник, слесарь ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования   | Общепрофессиональные профессии рабочих / 6 тарифный разряд       | 3 506                           |

### Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

10. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

11. Размер выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в размере 15 процентов от общей суммы начисленной заработной платы.

12. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом

учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

#### **Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

14. Размеры и условия осуществления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

15. С целью поощрения руководителя и работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, за исключением работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- 3) премия по итогам работы;
- 4) премия руководителю Учреждения за выполнение особо важных заданий;
- 5) единовременная выплата руководителю Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

16. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в соответствии с таблицей 2.

**Таблица 2. Размеры ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет**

| Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет | Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (процент от должностного оклада) |
|--|---|
| От 1 до 3 лет  | 5   |
| Свыше 3 до 5 лет   | 10  |
| Свыше 5 до 10 лет  | 15  |
| Свыше 10 лет   | 20  |

17. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам Учреждения, занимающим должности служащих и осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, включается время их работы на должностях и по профессиям по идентичным специальностям независимо от отраслевой принадлежности организаций, с которыми они состояли в трудовых отношениях, а также период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением.

18. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет по должностям директора Учреждения,

заместителя директора Учреждения, главного бухгалтера, включаются следующие периоды:

1) время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в Учреждении;

2) время работы в:

органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, в том числе в:

Курганской областной Думе, Администрации Курганской области, Администрации (Правительстве) Курганской области, Правительстве Курганской области и его Аппарате;

Избирательной комиссии Курганской области;

исполнительных органах государственной власти Курганской области, осуществляющих отраслевое либо межотраслевое управление;

органах местного самоуправления;

3) время военной службы, службы в федеральных органах государственной власти, территориальных органах федеральных органов государственной власти, федеральных организациях, учитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации при исчислении стажа государственной службы;

4) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

19. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, определяется комиссией Учреждения по установлению трудового стажа.

Состав комиссии Учреждения по установлению трудового стажа, положение о ней утверждаются приказом руководителя Учреждения.

20. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается руководителю Учреждения в размере до 85 процентов от должностного оклада, остальным работникам - от 20 до 150 процентов от должностного оклада исходя из следующих критериев:

1) сложность и объем выполняемой работы (заданий);

2) уровень профессиональной подготовки.

21. Премия по итогам работы выплачивается работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год) исходя из следующих критериев оценки результативности и качества труда:

добросовестное исполнение возложенных должностных обязанностей;

отсутствие дисциплинарных взысканий в период работы, за который начисляется премия.

Премия по итогам работы руководителю Учреждения выплачивается по итогам работы Учреждения за год в соответствии с критериями и методикой оценки эффективности деятельности Учреждения за отчетный год, утвержденными приказом Управления культуры Курганской области.

Размер премии по итогам работы руководителю Учреждения составляет до 2,4 должностного оклада руководителя Учреждения.

22. Премия руководителю Учреждения за выполнение особо важных заданий выплачивается в случае своевременного и качественного выполнения руководителем Учреждения поручений начальника Управления культуры Курганской области.

Премия руководителю Учреждения за выполнение особо важных заданий может выплачиваться в пределах календарного года неоднократно в пределах фонда

оплаты труда Учреждения, но не более 40 тысяч рублей в год.

23. Руководителю Учреждения устанавливается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2,4 должностного оклада в год.

24. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, осуществляются по решению руководителя Учреждения.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению органа исполнительной власти Курганской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Критерии, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре с руководителем, заключаемом в порядке, установленном действующим законодательством.

25. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

#### **Раздел V. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения**

26. Выплата материальной помощи работникам Учреждений производится по основаниям и в порядке, установленными локальными нормативными актами Учреждения.

Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Выплата материальной помощи работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Руководителю Учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа Управления культуры Курганской области.

#### **Раздел VI. Фонд оплаты труда Учреждения**

27. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТБ + Фс$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТБ - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения, которая формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

28. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$ФОТБ = Д_о + Д_к$ , где:

ФОТБ - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

Д<sub>о</sub> - должностные оклады работников Учреждения;

Д<sub>к</sub> - компенсационные выплаты.