

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 21.08 2020 г.

№ 271

**О реализации Закона Калужской области
«Об оплате труда работников органов
государственной власти, иных государственных
органов и государственных учреждений
Калужской области»»**

В целях реализации Закона Калужской области «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области», в соответствии с Положением о министерстве культуры Калужской области, утвержденным постановлением Правительства Калужской области от 11.04.2018 № 213 «Об утверждении Положения о министерстве культуры Калужской области» (в ред. постановлений Правительства Калужской области от 15.08.2018 № 491, от 26.09.2018 № 586, от 30.10.2018 № 677, от 20.06.2019 № 388, от 17.01.2020 № 24), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области (приложение № 1).

2. Утвердить Положение о порядке формирования фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области (приложение № 2).

3. Руководителям государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области, привести в соответствии с Положениями, утвержденными пунктами 1 и 2 настоящего приказа, локальные нормативные акты государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. Настоящий приказ не распространяется на работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области, система оплаты труда которых определена:

- Законом Калужской области «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры»;

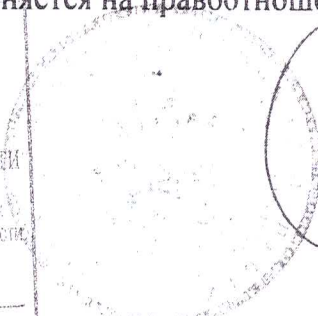
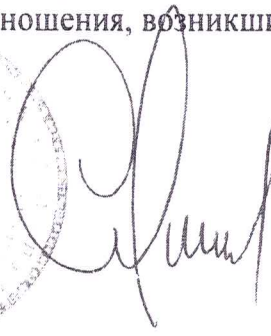
- Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей»;

- Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Калужской области, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра – начальника управления экономики и капитальных вложений министерства культуры Калужской области Т.А. Лычкину.

6. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020 года.


Министр
Администрация Губернатора Калужской области
Зарегистрировано в Едином государственном реестре нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти
Калужской области
Регистрационный № **9840**
" **02** " **09** " **2020**.

П.А. Суслов

**Положение
о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат
(доплат, надбавок, премий и других) работникам государственных учреждений,
подведомственных министерству культуры Калужской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области (далее – Положение, работники учреждений, учреждения), разработано в соответствии со статьей 4 Закона Калужской области «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» (далее – Закон).

**2. Порядок и условия применения компенсационных выплат работникам
государственных учреждений, подведомственных министерству культуры
Калужской области**

2.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- выплаты работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2 Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест) в виде ежемесячной доплаты в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест) рабочее место признается безопасным, то выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производится.

2.3 При выполнении работ различной квалификации оплата труда работника регулируется статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии (должности).

2.4 Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по другой вакантной должности (профессии).

Выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по такой же должности (профессии).

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого выполняется дополнительная работа, содержание и объем устанавливается по соглашению сторон в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Размер выплат при совмещении профессий (должностей) и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности) или обязанностей отсутствующего работника, как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу).

Размер выплат за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы устанавливается по согласию сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в твердой денежной сумме.

2.5 Сверхурочная работа оплачивается на основании табеля учета рабочего времени за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По личному заявлению работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6 Работа в ночное время оплачивается на основании табеля учета рабочего времени в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

2.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается на основании табеля учета рабочего времени в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

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

3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области

3.1 Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального стимулирования и поощрения высокорезультативного, инициативного труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области (далее – работники учреждений).

3.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата за сложность и напряженность выполняемой работы;
- доплата за стаж работы;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам работы;
- материальная помощь.

3.3 Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу) работникам учреждений.

Порядок и условия назначения доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы определяются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Размер доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

3.4 Доплата за стаж работы устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу) работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии (должности), которой работник учреждения состоит в трудовых отношениях.

Стаж для установления доплаты за стаж определяется комиссией по установлению трудового стажа учреждения (далее – комиссия по стажу), состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения количества лет, дающего право на установление доплаты за стаж, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы по профессии (должности), дающего право на установление доплаты за стаж.

Назначение выплаты за стаж устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по стажу.

Доплата за стаж устанавливается в следующих размерах:

- до 1 года – 10 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 1 года до 3 лет – 15 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 3 лет до 5 лет – 20 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 25 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 10 лет до 15 лет – 30 процентов тарифной ставки (оклада);
- свыше 15 лет – 35 процентов тарифной ставки (оклада).

3.5 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику учреждения по личному заявлению при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарный год в размере, равном 2-кратному размеру тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Порядок и условия предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

3.6 Поощрительные выплаты работникам учреждений производится в связи с юбилейными и праздничными датами.

Поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80-летие) – в размере, равном 2-кратному размеру тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

- праздничная дата (нерабочие праздничные дни (новогодние каникулы, День защитника Отечества, Международный женский день) и профессиональный праздник (День работника культуры) – в размере, не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Порядок и условия предоставления поощрительной выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами определяются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

3.7 Премии по результатам работы работникам учреждений выплачиваются в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в

результатах своего труда, активности, инициативы и повышения качества выполняемых ими работ.

Премии по результатам работы работникам учреждений выплачиваются при выполнении соответствующих показателей, критериев и условий их назначения на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Премии по результатам работы работникам учреждений выплачиваются в твердой денежной сумме.

Премии по результатам работы работникам учреждений не производятся при наличии у работников дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8 Материальная помощь производится на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника учреждения с приложением подтверждающих соответствующих документов в случаях:

а) как помощь в решении материальных трудностей в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств в размере, определяемом приказом руководителя учреждения, но не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

б) как помощь при нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни в размере 50% суммы, подтвержденной соответствующими документами (договорами, счетами на оплату и т.п.);

в) в связи со смертью близкого родственника (дети, супруг (супруга) и родители) в размере, определяемом приказом руководителя учреждения, но не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

г) при рождении ребенка (в случае рождения двух и более детей материальная помощь в одинаковом размере выплачивается на каждого ребенка) в размере, определяемом приказом руководителя учреждения, но не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

д) при государственной регистрации заключения брака в размере, определяемом приказом руководителя учреждения, но не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Материальная помощь работникам учреждений выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы расходов учреждений.

Положение
о порядке формирования фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке формирования фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 5 Закона Калужской области «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» (далее – Закон).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области

2.1 При определении фонда оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области, на календарный год предусматриваются средства в размере не более 39,5 тарифных ставок (окладов) в соответствии со штатными расписаниями государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области, соответственно.

2.2 Объем средств на оплату труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области, предусматриваемый в областном бюджете не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации государственных учреждений.

2.3 Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы расходов государственных учреждений, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Калужской области.