



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 апреля 2025 г. № 408-пП

г. Пенза

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области

В целях совершенствования системы оплаты труда в сфере культуры и искусства Пензенской области, в соответствии со статьей 3 Закона Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО "О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области" (с последующими изменениями), руководствуясь Законом Пензенской области от 21.04.2023 № 4006-ЗПО "О Правительстве Пензенской области" (с последующими изменениями), Правительство Пензенской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете "Пензенские губернские ведомости" и разместить (опубликовать) на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Правительства Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Пензенской области, координирующего вопросы культуры, искусства, реализации государственной политики в развитии туризма.

Председатель Правительства
Пензенской области

И.П. Симонов



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Пензенской области
30.04.2025 № 408-пП

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственных бюджетных,
казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя
в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма
Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации с целью обеспечения заинтересованности работников учреждений, относящихся к сфере культуры и искусства, в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

В отношении государственных бюджетных образовательных учреждений (организаций), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области, система оплаты труда регулируется Положением о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 № 261-пП "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области".

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), критерии их установления;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

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. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или профессиональным стандартам.

1.8. Система оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области (далее - Учреждения), включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, а также настоящим Положением.

1.9. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законодательством.

1.10. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.11. На отраслевую систему оплаты труда переводятся все работники Учреждений.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Пензенской области, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве культуры и туризма Пензенской области, и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Пензенской области в Министерстве культуры и туризма Пензенской области (далее - служащие и работники Министерства).

1.13. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда служащих Министерства (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность служащих и работников Министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством культуры и туризма Пензенской области до руководителя Учреждения.

1.14. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждений 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).

1.15. Пункты 1.12, 1.13 и 1.14 настоящего Положения применяются в отношении Учреждений:

- осуществляющих исполнение государственных функций;
- наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство культуры и туризма Пензенской области;
- обеспечивающих деятельность Министерства культуры и туризма Пензенской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями) и от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	6387 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7051 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	7379 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	8371 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	6387 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	7051 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	7379 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	8371 рубль

Оклады заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально перевыполнению нормы.

В Учреждениях, где применяется перспективная оплата труда артистического персонала, расчет месячного должностного оклада производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 - 2.6 настоящего раздела Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, установленных локальным нормативным актом, разработанным в каждом Учреждении. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам Учреждений. Размеры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - 0,20;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, если иное не установлено федеральными законами или законами Пензенской области:

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.8 - 2.10 настоящего раздела Положения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда, установленных локальным нормативным актом, разработанным в каждом Учреждении. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется. Максимальным размером стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.9. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за применение в практической работе одного и двух иностранных языков. Размер стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

10 % от оклада - за применение в практической работе одного иностранного языка;

15 % от оклада - за применение в практической работе двух иностранных языков;

10 % от оклада - за ученую степень, соответствующую профилю работ, кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" (по основному профилю профессиональной деятельности);

20 % от оклада - за ученую степень, соответствующую профилю работ, доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

40 % от оклада - за почетное звание "Народный артист Российской Федерации".

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6055 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6276 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6387 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6497 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6936 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7158 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7379 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7711 рублей

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3, 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения особо важных и срочных работ. Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

3.5. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников рабочих профессий за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), устанавливается перечень выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий учреждений - в размере от 10 до 50 процентов оклада.

Вышеназванные выплаты устанавливаются в зависимости от фактической загрузки, за выполнение работниками рабочих профессий особо важных и срочных работ.

3.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого сохраняется или отменяется. Размер выплаты за качество выполняемых работ в пределах 500 процентов оклада.

3.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, если иное не установлено федеральными законами или законами Пензенской области.

3.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) за предыдущий финансовый год и коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются Министерством культуры и туризма Пензенской области в зависимости от объема работ и специализации Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения.

Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного Министерством культуры и туризма Пензенской области.

Показатели и критерии оценки деятельности руководителя Учреждения устанавливает Министерство культуры и туризма Пензенской области.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения принимается Министерством культуры и туризма Пензенской области и оформляется правовым актом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения принимается Министерством культуры и туризма Пензенской области и оформляется правовым актом.

4.1.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства культуры и туризма Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

4.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.3. Премирование руководителей Учреждений осуществляется в соответствии с Условиями премирования руководителей Учреждений, утвержденными Министерством культуры и туризма Пензенской области.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, и выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. При этом размер выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей Учреждения с таким условием, чтобы средняя заработная плата заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя данного Учреждения за отчетный год.

4.5. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполнения работ:

10 % от оклада - за ученую степень, соответствующую профилю работ, кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" (по основному профилю профессиональной деятельности);

20 % от оклада - за ученую степень, соответствующую профилю работ, доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

40 % от оклада - за почетное звание "Народный артист Российской Федерации".

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Установление иных стимулирующих надбавок и доплат руководителю, его заместителям не предусмотрено.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам Учреждений осуществляются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями).

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. С целью поощрения работников Учреждений за результаты труда и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), работникам устанавливается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, если иное не установлено федеральными законами или законами Пензенской области:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается за показатели, отражающие достигнутые результаты деятельности работника по итогам работы за определенный период времени, установленные локальным нормативным актом, разработанным в каждом Учреждении.

Размер премии устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководители и работники Учреждения по основному месту работы имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь оказывается в размере одного оклада по заявлению работника Учреждения в следующих случаях:

- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- при рождении ребенка у работника Учреждения при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- в случае смерти близких родственников работника Учреждения (супруг, супруга, родители, дети) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- в случае смерти самого работника Учреждения при обращении близких родственников работника Учреждения и предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

В случае если работниками Учреждения являются члены семьи (супруг(а), родители, дети), материальная помощь выплачивается только одному из членов семьи.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом Учреждения.

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников государственных
бюджетных, казенных
и автономных учреждений,
функции и полномочия
учредителя в отношении
которых осуществляет
Министерство культуры
и туризма Пензенской области

**Рекомендуемый повышающий коэффициент
к окладу по учреждению
(структурному подразделению учреждения)**

Наименование учреждения	Рекомендуемый коэффициент
Государственные бюджетные, казенные и автономные учреждения (структурные подразделения учреждения), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области, расположенные в сельской местности	0,25
Государственные бюджетные, казенные и автономные учреждения (структурные подразделения учреждения), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области, - библиотеки для слепых	0,05

**Рекомендуемый повышающий коэффициент,
устанавливаемый молодым специалистам учреждений
исполнительских искусств по профессиональной квалификационной
группе должностей работников культуры, искусства
и кинематографии ведущего звена, применяемый для осуществления
ежемесячных выплат артистам всех наименований**

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент
Молодые специалисты из числа артистов всех наименований по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	2,0

Молодым специалистом (артистом всех наименований) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, работающий в соответствии с полученной квалификацией и заключивший трудовой договор с учреждением исполнительского искусства по основному месту работы.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников государственных
бюджетных, казенных и автономных
учреждений, функции и полномочия
учредителя в отношении
которых осуществляет
Министерство культуры и туризма
Пензенской области

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке исчисления стимулирующих выплат за стаж непрерывной
работы, выслугу лет в государственных бюджетных, казенных
и автономных учреждениях, функции и полномочия учредителя
в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма
Пензенской области

1. Размеры стимулирующих выплат за стаж
непрерывной работы, выслугу лет

1.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области.

1.2. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада) работникам Учреждения:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 8 лет - 10 %;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет - 15 %;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет - 20 %;
- при выслуге лет от 18 до 23 лет - 25 %;
- при выслуге лет свыше 23 лет - 30 %.

1.3. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников по основному месту работы.

2. Порядок исчисления стажа работы для установления
стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы,
выслугу лет

2.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения, включается:

2.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет работникам, замещающим должности служащих, включается общее количество лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

2.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет работникам рабочих профессий, включается общее количество лет, проработанных по рабочей профессии.

2.4. Работникам Учреждения, при условии если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных), в стаж работы засчитывается:

2.4.1. Время учебы в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях.

2.4.2. Время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах.

2.4.3. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

2.4.4. Время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

2.4.5. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.5. Работникам, без каких-либо условий и ограничений, в стаж работы засчитывается:

2.5.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки из военкомата.

2.5.2. Время регистрации на бирже труда как безработным, при наличии справки из службы занятости населения.

3. Начисление и выплата стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок (при исполнении государственных обязанностей, при прохождении профессионального обучения и получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в образовательной организации), ему устанавливается указанная надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.4. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.5. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Установление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.3. Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Контроль за соблюдением установленного порядка начисления стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, выплачиваемой работникам, возлагается на кадровые службы Учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.