**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**

 **М У Н И Ц И П А Л Ь Н О Г О О Б Р А З О В А Н И Я**

**«С Р Е Д Н Е К А Н С К И Й Р А Й О Н»**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

|  |  |
| --- | --- |
|  29.09.2014\_ | № \_161\_\_  |

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации

 МО «Среднеканский район»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, с учетом рекомендованных минимальных размеров должностных окладов, утвержденных постановлением Правительства Магаданской области от 10.07.2014 № 567-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству культуры, спорта и туризма Магаданской области»,

**п о с т а н о в л я ю:**

 1. Утвердить с 01 сентября 2014 года рекомендуемые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Среднеканский район» и финансируемых из бюджета муниципального образования «Среднеканский район» в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Среднеканский район» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры МО "Среднеканский район" согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

 4. Утвердить перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений культуры, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений культуры МО «Среднеканского района», согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

1. Признать утратившими силу:

- постановление администрации МО «Среднеканский район» от 28.01.2013г. №15 «О порядке оплаты труда и правил применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципальных казенных учреждений культуры МО «Среднеканский район»;

 - постановление администрации МО «Среднеканский район» от 30.04.2013 № 76 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Среднеканский район» от 28.01.2013 г. № 15»;

- постановление администрации МО «Среднеканский район» от 16.04.2014 № 75 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Среднеканский район» от 28.01.2013 г. № 15»;

- постановление администрации МО «Среднеканский район» от 29.05.2014 № 100 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Среднеканский район» от 28.01.2013 г. № 15»;

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации МО «Среднеканский район» Герасимову О.Н.

 7. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в районной еженедельной газете «Новая Колыма. Вести» и вступает в силу с 01 сентября 2014 года.

Глава

МО «Среднеканский район» А.Н.Таланов

Исп. Сикорская Е.С.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 УТВЕРЖДЕНОПостановлениемадминистрации МО«Среднеканский район»от \_29.09.2014г.\_№161 |

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации**

 **МО «Среднеканский район»**

1. **Общие положения**

 1.1. Условия оплаты труда работников в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Среднеканский район» (далее –Учреждение), устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом рекомендованных минимальных размеров должностных окладов, утвержденных постановлением Правительства Магаданской области от 10.07.2014 № 567-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству культуры, спорта и туризма Магаданской области», настоящим Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры (далее – Примерное положение).

 1.2. Заработная плата работников Учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в законную силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемое Учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

 1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения, с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже минимальных окладов, установленных настоящим Положением.

 1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

**2. Условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.2. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии:

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| 1 квалификационный уровень | 5820 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |
| 1 квалификационный уровень | 6 260 |
| 2 квалификационный уровень | 6 730 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
| 1 квалификационный уровень | 7 400 |
| 2 квалификационный уровень | 8 150 |
| 3 квалификационный уровень | 8 950 |
| 4 квалификационный уровень | 9 850 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии" |
| 1 квалификационный уровень | 10 850 |
| 2 квалификационный уровень | 11 910 |
| 3 квалификационный уровень | 13 110 |
| 4 квалификационный уровень | 14 410 |

2.3. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии, занимающих должности, не включенные в ПКГ, и непосредственно подчиненных руководителю учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей, профессий** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| 1 | 2 |
| Ведущий библиотекарь | 8 950 |

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

 2.5. При установлении условий оплаты труда работникам культуры, искусства и кинематографии к окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

 - персональный повышающий коэффициент к окладу;

 - коэффициент по учреждению (в отношении работников учреждения);

- коэффициент по структурному подразделению (в отношении работников структурного подразделения).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников культуры, искусства и кинематографии применяются в порядке и на условиях, установленных в разделе 7 настоящего Примерного положения.

2.6. С учетом условий труда, работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

2.7. В целях поощрения за выполненную работу, работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.

**3. Условия оплаты труда работников,
занимающих должности в сфере научных исследований и разработок**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

3.2. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок:

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| "Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений" |
| 1 квалификационный уровень | 9900 |
| 2 квалификационный уровень | 10600 |
| 3 квалификационный уровень | 11 300 |
| 4 квалификационный уровень | 12 000 |

 3.3. При установлении условий оплаты труда работникам к окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

- коэффициент по учреждению (в отношении работников учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников применяются в порядке и на условиях, установленных в разделе 7 настоящего Примерного положения.

3.4. С учетом условий труда, научным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

3.5. В целях поощрения за выполненную работу, работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.

**4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности**

 **работников образования**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Минимальные размеры окладов педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники" |  |
| 1 квалификационный уровень | 8 165 |
| 2 квалификационный уровень | 8 970 |
| 3 квалификационный уровень | 9 775 |
| 4 квалификационный уровень | 10 580 |

4.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются руководителем Учреждения самостоятельно.

4.3. При установлении условий оплаты труда работникам дополнительного образования к окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за квалификационную категорию;

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

- коэффициент по учреждению (в отношении работников учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников дополнительного образования применяются в порядке и на условиях, установленных в разделе 7 настоящего Примерного положения.

4.4. С учетом условий труда, работникам дополнительного образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

4.5. В целях поощрения за выполненную работу, работникам дополнительного образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.

**5. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Минимальные размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| 1 | 2 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые служащие первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 4 430 |
| 2 квалификационный уровень | 4 805 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые служащие второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 5 180 |
| 2 квалификационный уровень | 5 680 |
| 3 квалификационный уровень | 6 180 |
| 4 квалификационный уровень | 6 670 |
| 5 квалификационный уровень | 7 170 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые служащие третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 7 670 |
| 2 квалификационный уровень | 8 270 |
| 3 квалификационный уровень | 8 880 |
| 4 квалификационный уровень | 9 480 |
| 5 квалификационный уровень | 10 090 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые служащие четвертого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 10 690 |
| 2 квалификационный уровень | 11 490 |
| 3 квалификационный уровень | 12 290 |

5.3. При установлении условий оплаты труда работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

 - коэффициент по учреждению (в отношении работников учреждения по занимаемой должности).

 Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих применяются в порядке и на условиях, установленных в разделе 7 настоящего Примерного положения.

5.4. С учетом условий труда, работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

5.5. В целях поощрения за выполненную работу, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.

**6. Условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Профессионально-квалификационные группы** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС | 4 100 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» | 4 625 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС | 4 800 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС | 5 580 |
| 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС | 6360 |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных с 1 по 3 квалификационным уровням второй ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 6 750 |

6.2. При установлении условий оплаты труда рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

- коэффициент по учреждению (в отношении работников учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих применяются в порядке и на условиях, установленных в разделе 7 настоящего Примерного положения.

6.3. С учетом условий труда, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

6.4. В целях поощрения за выполненную работу, рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения.

**7. Порядок и условия применения повышающих коэффициентов**

**к окладам (должностным окладам)**

7.1. Настоящий раздел устанавливает перечень повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и их предельные размеры.

7.2. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом Учреждения, в отношении Учреждения - локальным нормативным актом Управления культуры администрации МО «Среднеканский район».

7.3. Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, локальным нормативным актом Управления культуры администрации МО «Среднеканский район».

7.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

7.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

7.6. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

7.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и определяемых локальными нормативными актами, утвержденных руководителем учреждения на основании штатного расписания.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,0.

7.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, вмуниципальных учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,10;

- при выслуге лет свыше 5 до 10 лет - до 0,15;

- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - до 0,2;

- свыше 15 лет – 0,25.

 Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается только по основной должности.

7.9. Рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к окладам работников, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома) или за почетной звание «Заслуженный» - 0,1;

- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» - 0,2;

- за звание «Почетный работник (по отрасли) Магаданской области» - 0,2.

 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается только по основной работе.

7.10. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 0,2;

- при наличии первой квалификационной категории – до 0,15;

- при наличии второй квалификационной категории – до 0,1.

7.11. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности устанавливаются всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по Учреждению (в отношении работников Учреждения: по занимаемой должности):

- главный бухгалтер - 0,25;

- заместитель главного бухгалтера - 0,2;

- бухгалтер - 0,1.

7.12. Размер повышающего коэффициента водителя к окладу за классность (категорию):

- при наличии категории за классность (2 класс) – 0,1;

- при наличии категории за классность (1 класс) – 0,25.

7.13. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые Размеры повышающего коэффициента к окладу по квалификационным уровням ПКГ "Общеотраслевые должности руководителей, специалистов":

- при наличии первого квалификационного уровня - до 0,05

- при наличии второго квалификационного уровня - до 0,10;

- при наличии третьего квалификационного уровня - до 0,15;

- при наличии четвертого квалификационного уровня - до 0,20.

7.14. Повышающие коэффициенты к окладу за удаленность от административного центра устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами уполномоченного органа местного самоуправления.

7.15. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по структурному подразделению могут устанавливаться локальным нормативным актом Учреждения.

7.16. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению могут устанавливаться локальным нормативным актом Управления культуры администрации МО «Среднеканский район».

 Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается только по основной должности.

**8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

8.1. Настоящий раздел устанавливает перечень выплат компенсационного характера:

 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, применяемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и решением Собрания представителей Среднеканского района от 17.09.2013г. №31 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования "Среднеканский район", работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета».

8.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) - размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания - размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение 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.

8.5.4. Доплата за работу в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер доплаты - 20% части оклада (должностного оклада) за 1 час работы работника. Конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5.6. 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.

**9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

9.2. В Учреждениях рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, направляемого Учреждением на оплату труда, трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, с учетом показателей и критериев оценки деятельности руководителя учреждения и учреждения в целом.

**10. Условия оплаты труда руководителя Учреждения**

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения, подведомственного Управлению культуры администрации МО «Среднеканский район» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала (руководителя учреждения, заместителя руководителя) в фонде оплаты труда муниципального учреждения культуры МО «Среднеканский район» при штатной численности до 50 единиц не должна превышать 30%.

10.2. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры МО «Среднеканский район» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения культуры, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет не более 3-х размеров указанной средней заработной платы.

10.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Управлением культуры администрации МО «Среднеканский район», в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого из бюджета МО «Среднеканский район» согласно приложению №2 .

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения культуры и средней заработной платы работников учреждения установить в размере:

- до 3 – при штатной численности до 50 единиц;

- до 4 – при штатной численности свыше 50 единиц.

Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения культуры и средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.4. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципального учреждения культуры устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

10.5. С учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет бюджета муниципального образования «Среднеканский район», выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением по решению учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения культуры устанавливаются трудовым договором согласно Порядку и условиям установления выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 9 настоящего примерного положения.

10.6. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

10.7. Для оплаты труда руководителей муниципального учреждения культуры Среднеканского района повышающие коэффициенты к окладу за стаж работы, по учреждению и по структурному подразделению не применяются.

**11. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

11.1. По решению руководителя учреждения, на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих и из числа художественного персонала, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

11.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

11.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не могут ухудшать положение работников по сравнению с условиями оплаты труда работников по занимаемой ими должности, предусмотренными настоящим Примерным положением.

**12. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

12.2. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным правовым актом Учреждения (по согласованию с Управлением культуры администрации МО «Среднеканский район»).

12.3. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах, принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

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

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №2

УТВЕРЖДЕН

Постановлением

администрации МО

«Среднеканский район»

от 29.09.2014г.№\_161\_

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры МО "Среднеканский район"**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры Среднеканского района (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры и носит рекомендательный характер.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3-х размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

 3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

 4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

 5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

 Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

 В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

 Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

 6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу в условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

 Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

 6.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

 - 40 часов – на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

 - 39 часов – на 7,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

 - 36 часов – на 7,2 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

- 33 часа – на 6,6 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

- 30 часов – на 6 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 5 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

- 24 часа – на 4,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 часа (при 6-дневной рабочей неделе).

6.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, установленным пунктом 6 настоящего Порядка.

8. При создании новых муниципальных учреждений культуры и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения культуры для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется руководителем Управления культуры администрации МО «Среднеканский район», являющегося главным распорядителем средств, в ведении которого находится муниципальное учреждение культуры.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №3

УТВЕРЖДЕН

Постановлением

администрации МО

«Среднеканский район»

от \_29.09.2014г.\_№\_161\_

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений культуры, для расчета средней заработной платы и определения размеров**

 **должностных окладов руководителей учреждений культуры**

**МО «Среднеканского района»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Деятельность в области искусства** | - Художники всех специальностей |
| **Деятельность библиотек и учреждений клубного типа** | - Заведующий отделом библиотеки- Главный библиотекарь- Главный библиограф- Ведущий библиотекарь- Библиограф- Библиотекарь- Руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства, клуба по интересам- Заведующий отделом Дома Культуры - Специалист по методике клубной работы- Музыкальный руководитель- Контролер билетов- Режиссер массовых представлений- Заведующий музыкальной частью- Заведующий билетными кассами |
| **Деятельность музеев и охрана исторических мест и зданий** | - Заведующий отделом (сектором) музея- Главный научный сотрудник-Музейный смотритель  |
| **Деятельность «Образование в сфере культура и искусство»** | - Преподаватель |
| **Прочая деятельность в области культуры** | - Главный бухгалтер- Заместитель главного бухгалтера- Бухгалтер- Экономист - Делопроизводитель- Водитель- Слесарь по ремонту а/м- Заведующий хозяйством |