

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**НИЖНЯЯ САЛДА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

29.06.2018 № 477

г. Нижняя Салда

***Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда***

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06 февраля 2009 года № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Уставом городского округа Нижняя Салда, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда администрация городского округа Нижняя Салда

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда (прилагается).

2. Управлению культуры администрации городского округа Нижняя Салда обеспечить проведение в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры городского округа Нижняя Салда организационных мероприятий, связанных с изменением условий оплаты труда.

3. Признать утратившим силу постановление администрации городского округа Нижняя Салда от 03.11.2016 № 978 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда», с изменениями, внесенными постановлениями администрации городского округа Нижняя Салда от 09.12.2016 № 1091, от 28.12.2016 № 1183.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Городской вестник плюс» и разместить на официальном сайте администрации городского округа Нижняя Салда.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа Нижняя Салда О.В.Третьякову

И.о главы городского округа С.Н. Гузиков

 УТВЕРЖДЕНО

 Постановлением администрации

Городского округа Нижняя Салда

от 29.06.2018 № 477

**Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры**

 **городского округа Нижняя Салда**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Примерное Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда, в отношении которых Управление культуры администрации городского округа Нижняя Салда осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - учреждение культуры).

2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и положений нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Постановление Правительства Свердловской области от 6 февраля 2009 года №145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями от 15.10.2009 № 1301-ПП, от 13.07.2010 №1070-ПП, 16.08.2011 №1074-ПП, от 12.11.2014 №980-ПП, от 31.07.2015 №694-ПП, от 28.09.2016 года № 695-ПП, от 22.06.2017 №458-ПП);

- Постановления Правительства Свердловской области от 21 февраля 2018 года №78-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера.

4. Заработная плата работникам учреждения культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, коллективными договорами, соглашениями.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения культуры устанавливаются 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».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения

культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной

платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения культуры при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются 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».

8. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения культуры с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

10. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения культуры.

11. Руководителям и работникам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к настоящему Примерному положению). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40%.

 Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу приведен в приложение № 2 к настоящему Примерному положению.

 В целях сохранения кадрового потенциала, повышения качества и престижности работы в учреждениях культуры, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда объем средств на выплаты по окладам в составе фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 50 - 55 процентов заработной платы, 10 - 15 процентов выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников, оставшуюся часть структуры заработной платы должны составлять выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

Объем средств на оплату труда работников учреждения культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением культуры муниципальных услуг.

13. Штатное расписание учреждения культуры разрабатывается и утверждается руководителем учреждения культуры по согласованию с учредителем, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

14. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны определяться в соответствии с уставом учреждения культуры и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.92 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

15. При определении размера оплаты труда работников учреждения культуры учитываются:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени.

16. Для работников учреждения культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении культуры видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных

трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной

должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства,

производится раздельно по каждой из должностей.

18. Изменение оплаты труда работников учреждения культуры производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

19. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с пунктом 18 настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

20. Руководитель учреждения культуры:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 15 настоящего Примерного положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения культуры;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание учреждения культуры;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения культуры.

21. Заработная плата работников учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

22. Размер заработной платы в месяц работников учреждения культуры, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

**Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

23. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются

на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». По должностям работников культуры размеры должностных окладов которых не определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, ПКГ устанавливаются на основании критериев, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам». ПКГ, должности работников культуры и минимальные размеры окладов приведены в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационныегруппы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | Должности работниковкультуры, искусства и кинематографии, отнесенных к квалификационным уровням | Размерминимального оклада(должностногооклада) (рублей) |
| 1.Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителейи артистов вспомогательного состава» | контролер билетов  | 4680 |
| 2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднегозвена» | заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор;культорганизатор; киномеханик. | 6240 |
| 3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущегозвена» | концертмейстер по классу вокала (балета); аккомпаниатор-концертмейстер; менеджер по культурно-массовому досугу;художник-декоратор; художник по свету; художник-модельертеатрального костюма; художник-постановщик;художник-фотограф; светооператор;аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); кинооператор;звукооператор; специалист по фольклору; специалист пометодике клубной работы;методист клубного учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской,главный библиотекарь;библиотекарь; библиограф; методист библиотеки;редактор библиотеки; эксперт по комплектованию библиотечного фонда;экскурсовод; хранитель музейных предметов; методист по музейно-образовательной деятельности; специалист по экспозиционной ивыставочной деятельности; редактор электронных баз данных музея, научный сотрудник музея. | 7176 |
| 4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций; заведующий филиалом организации клубного типа, руководитель (заведующий начальник) структурного подразделения (автоклуба, лаборатории, отдела, секции, сектора, части, цеха, мастерской), главный администратор; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных организаций; художественный руководитель; режиссер любительского театра (студии); балетмейстер хореографического коллектива (студии); хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии); звукорежиссер;режиссер массовых представлений;руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий библиотеки. | 8216 |

24. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Примерного положения.

25. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, предусматривается установление работникам культуры следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

5) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

6) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

7) премиальные выплаты по итогам работы.

26. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работника культуры, выше установленных системой нормирования труда учреждения культуры норм труда.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников культуры за организацию определенного количества конкурсов и

фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ,

обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем,

ресурсов и средств учреждения культуры, разработку и реализацию проектов

(мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры из числа художественного персонала учреждения культуры исполнительского искусства устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы

(выпуске нового спектакля).

28. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором. Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры устанавливается до 200% от оклада (должностного оклада).

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам культуры, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

1) до 10% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание

«Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;

2) до 15% от оклада (должностного оклада) - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный»;

4) до 25% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

5) до 35% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и

более иностранных языков.

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

30. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

31. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры к качественному результату труда, профессиональному

росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

1) высшая квалификационная категория - 0,15;

2) первая квалификационная категория - 0,10;

3) вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Работникам культуры, совмещающим должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной должности, может распространяться на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

32. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику культуры с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

33. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам культуры, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

1) главный специалист - 0,25;

2) ведущий специалист - 0,20;

3) специалист высшей категории - 0,15;

4) специалист первой категории - 0,10;

5) специалист второй категории - 0,05;

6) специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

34. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника культуры на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении

каждого работника культуры. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

35. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:

1) руководителям структурных подразделений учреждения культуры и работникам культуры, подчиненным заместителям руководителя учреждения

культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) остальным работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

36. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Примерного положения.

**Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

37. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие

общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационныегруппы по должностям общеотраслевых должностейруководителей, специалистов ислужащих | Должности работниковобщеотраслевых должностейруководителей, специалистов ислужащих, отнесенных к квалификационным уровням | Размерминимального оклада(должностногооклада) (рублей) |
| 1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | - | 2912 |
| 2 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3640 |
| 2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должностислужащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | секретарь руководителя | 4368 |
| 2 квалификационный уровень  | заведующий хозяйством | 4888 |
| 3 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5470 |
| 4 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий». | 6121 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист | 6448 |
| 2 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6947 |
| 3 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория | 7485 |
| 4 квалификационный уровень  | должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8064 |
| 5 квалификационный уровень  | главные специалисты: в отделах,отделениях, лабораториях, мастерских  | 8688 |

 Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

38. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Примерного положения.

39. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5) премиальные выплаты по итогам работы.

40. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо

важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до

100% от оклада (должностного оклада).

42. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

43. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

1) главный специалист - 0,25;

2) ведущий специалист - 0,20;

3) специалист высшей категории - 0,15;

4) специалист первой категории - 0,10;

5) специалист второй категории - 0,05;

6) специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

44. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

45. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевую должность.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

46. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:

1) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности руководителей, и работникам учреждения культуры, занимающим

общеотраслевые должности специалистов и служащих, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

47. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Примерного положения.

**Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

48. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 №367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016 – 94» (с изменениями), в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 3:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационныегруппы общеотраслевых профессий рабочих | Должности работниковобщеотраслевых профессий рабочих, отнесенных к квалификационным уровням | Размерминимального оклада(должностногооклада) (рублей) |
| 1. Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессиирабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень в нем: |
| 1 квалификационный разряд  | сторож (вахтер), гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений | 2912 |
| 2 квалификационный разряд  | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3224 |
| 3 квалификационный разряд  | кассир билетный, машинист сцены, монтировщик сцены, озеленитель | 3536 |
| 2 квалификационный уровень  | киномеханик, костюмер, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 3745 |
| Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессиирабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень в нем: |
| 4 квалификационный разряд  | - | 3952 |
| 5 квалификационный разряд  | - | 4368 |
| 2 квалификационный уровень в нем: |
| 6 квалификационный разряд  | - | 4784 |
| 7 квалификационный разряд  | - | 5304 |
| 3 квалификационный уровень в нем: |
| 8 квалификационный разряд  | водитель автомобиля | 5824 |
| 4 квалификационный уровень  | - | 6395 |

Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

49. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Примерного положения.

50. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)

работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

51. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников рабочих профессий учреждения культуры, профессиональное мастерство.

52. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным

актом учреждения культуры, трудовым договором.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

53. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

54. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

55. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)

работ устанавливается по решению руководителя учреждения культуры работникам рабочих профессий, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

56. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения культуры. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

57. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.

58. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Примерного положения.

**Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

59. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями

деятельности и значимостью учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работников в

учреждении культуры. Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается приказом Управления культуры администрации городского округа Нижняя Салда.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3. Размер среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовым договором. Должностной оклад художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры устанавливается как для заместителя руководителя.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения культуры, его

заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Администрацией городского округа Нижняя Салда.

60. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры, его

заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Примерного положения.

61. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением культуры администрации городского округа Нижняя Салда.

62. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру предусматривается установление следующих выплат

стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за выслугу лет;

4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5) премиальные выплаты по итогам работы.

63. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливается в размере до 200% оклада (должностного оклада) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения культуры.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 календарного года, по

истечении которого может быть сохранена или отменена.

64. Выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 29 настоящего Примерного положения.

65. Выплаты за выслугу лет заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 30 настоящего Примерного положения.

66. Заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с пунктом 32 настоящего Примерного положения.

67. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.

68. Заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Примерного положения.

**Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

69. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

70. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть

установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения культуры устанавливаются пропорционально отработанному времени.

71. Работникам учреждения культуры, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

72. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к

заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на

Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

73. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей). Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения

культуры в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются

руководителем учреждения культуры самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения культуры, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения

культуры.

Размер выплаты работнику учреждения культуры и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

74. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных

выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

**Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

75. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении культуры могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

1) за месяц, квартал, полугодие, год;

2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения культуры.

По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения культуры, подчиненных руководителю учреждения культуры

непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений учреждения культуры и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры, по представлениям заместителей руководителя учреждения культуры;

3) работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

76. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по

итогам работы в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего Примерного положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры. В учреждении культуры одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения культуры;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

77. По решению руководителя учреждения культуры работникам культуры, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Премия работникам культуры выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего Примерного положения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

78. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 2 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации

и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего Примерного положения.

79. В целях социальной защищенности работников учреждения культуры и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения культуры применяется единовременное премирование:

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с празднованием Дня работников культуры;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры.

80. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за

счет следующих источников финансирования:

1) в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания;

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

81. Руководители учреждений культуры при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников учреждения культуры, или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

 Приложение №1

 к Примерному Положению

 об оплате труда работников

 Муниципальных бюджетных и

автономных учреждений культуры

 городского округа Нижняя Салда

***Перечень должностей работников культуры и искусства, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в сельских населенных пунктах***

1) заведующий филиалом организации культуры клубного типа;

2) библиотекарь;

3) аккомпаниатор;

4) руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;

5) культорганизатор.

 Приложение №2.

 к Примерному Положению

 об оплате труда работников

 Муниципальных бюджетных и

 автономных учреждений культуры

 городского округа Нижняя Салда

***Перечень должностей работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда, подведомственных Управлению культуры администрации городского округа Нижняя Салда***

 1. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;

- заместитель директора (по организационно-массовой работе; по административно-хозяйственной части);

- главный бухгалтер;

- художественный руководитель (при исполнении функций заместителя директора).

2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев»:

- хранитель музейных предметов;

- научный сотрудник музея;

- методист по музейно-образовательной деятельности;

- специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;

- редактор электронных баз данных музея;

- экскурсовод.

3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»:

- заведующий библиотеки;

- главный библиотекарь;

- библиотекарь;

- библиограф;

- эксперт по комплектованию библиотечного фонда;

- методист библиотеки;

- редактор библиотеки.

4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность парков культуры и отдыха и тематических парков»:

*Руководители*

- художественный руководитель

- заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций;

- заведующий филиалом организации культуры клубного типа;

- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (автоклуба, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской)

*Специалисты:*

- методист клубного учреждения;

- заведующий художественно-оформительской мастерской;

- менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций;

- менеджер по культурно-массовому досугу;

- режиссер любительского театра (студии);

- балетмейстер хореографического коллектива (студии),

ансамбля песни и танца;

- хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии);

- художник-постановщик;

- руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);

- руководитель кружка;

- аккомпаниатор;

- культорганизатор;

- художник-фотограф;

- светооператор.

*Рабочие профессии:*

- костюмер;

- машинист сцены;

- монтировщик сцены,

- кассир билетный.

5. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность концертных залов, театров, оперных зданий, мюзик-холлов, включая услуги билетных касс», «Деятельность в области исполнительских искусств»:

*Руководители:*

- главный администратор;

- заведующий театрально-производственной мастерской;

- заведующий костюмерной.

*Специалисты:*

- художник-декоратор;

- художник по свету;

- художник-модельер театрального костюма;

- концертмейстер по классу вокала (балета);

- звукорежиссер;

- звукооператор;

- аккомпаниатор-концертмейстер.

*Служащие:*

- администратор (старший администратор);

- контролер билетов.

6. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания»:

- режиссер массовых представлений;

- специалист по фольклору;

- специалист по методике клубной работы.

7. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»:

- кинооператор;

 - киномеханик.

8. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу:

*Служащие:*

- специалист по кадрам;

- инженер-программист;

- заведующий хозяйством;

-секретарь руководителя;

- бухгалтер;

- экономист.

*Рабочие профессии:*

- сторож (вахтер);

- водитель;

- гардеробщик;

- дворник;

- слесарь-сантехник;

- уборщик служебных помещений;

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- озеленитель.

 Приложение №3.

 к Примерному Положению

 об оплате труда работников

 Муниципальных бюджетных и

 автономных учреждений культуры

 городского округа Нижняя Салда

***Порядок исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений культуры.***

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Нижняя Салда (далее - учреждение культуры), для определения размера должностного оклада руководителей учреждений культуры.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения культуры на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

3. Среднемесячная заработная плата работников учреждения культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников учреждения культуры за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

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

5. Среднемесячная численность работников учреждения культуры,

работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 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 учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

6. Работники учреждения культуры, работавшие на условиях неполного

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в

следующем порядке:

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 пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при

шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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 учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.