



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЛЕСНОЙ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.02.2021

№ 137

г. Лесной

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Лесной»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 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 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018 № 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 2021 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13)

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Лесной» (прилагается).
2. Настоящее постановление опубликовать в средстве массовой информации «Вестник-официальный» и разместить на официальном сайте администрации городского округа «Город Лесной» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа «Город Лесной» по вопросам образования, культуры и спорта Виноградову Е.А.

**Глава городского округа
«Город Лесной»**

С.Е. Черепанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Город Лесной»
от 15.02.2021 № 137
«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры городского
округа «Город Лесной»

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений
культуры городского округа «Город Лесной»**

Глава 1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Лесной» (далее – Примерное положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной» (далее – учреждение/учреждения культуры, МКУ «Отдел культуры» соответственно).

2. Примерное положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия и порядок оплаты труда отдельных категорий работников;
- 4) условия оплаты труда руководителей, их заместителей;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

3. Приведенные в Примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными.

4. Учреждения культуры 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, Примерным положением, коллективными договорами, соглашениями, разрабатывают и утверждают локальным актом учреждения Положения об оплате труда работников учреждения.

При этом Положение об оплате труда конкретного учреждения, а также любые изменения в него, подлежат согласованию путем проставления визы начальника МКУ «Отдел культуры».

В Положении об оплате труда, разрабатываемом и утверждаемом локальным актом учреждения культуры в соответствии с Примерным положением, по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), профессиональным стандартам.

В Положении об оплате труда, разрабатываемом и утверждаемом локальным актом учреждения культуры в соответствии с Примерным положением, указывается структура фонда оплаты труда.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на предоставление учреждению субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Заработная плата работникам учреждения культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждениях системой оплаты труда.

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

8. Заработная плата работников учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. 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».

10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения 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».

Решение о введении выплат стимулирующего характера и их размерах принимается руководителем в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

11. Руководителям и работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах, размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышается на 25%.

Повышенные оклады учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей руководителей и работников учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах, размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждается локальным актом МКУ «Отдел культуры».

12. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения. Согласование штатного расписания осуществляется в порядке, определенном распоряжением администрации городского округа «Город Лесной» от 04.02.2021 № 36-р «О порядке согласования штатных расписаний муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной».

Штатное расписание включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного персонала, должности работников

культуры, искусства и кинематографии, общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13. 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 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» и иными справочниками.

В штатном расписании учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

14. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

15. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры к 2023 году должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается локальным актом МКУ «Отдел культуры».

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 20%.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

17. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

8) мнения представительного органа работников учреждения;

9) профессиональных стандартов;

10) обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого в 2018 году при реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

11) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

12) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

13) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

14) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

15) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

18. 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;

3) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

19. 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».

20. 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.

21. Изменение оплаты труда работников учреждений культуры производится:

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

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа,

подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

22. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с пунктом 21 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.

23. Руководитель учреждения культуры:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 18 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.

4) не допускает ухудшения условий оплаты труда работников;

5) обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации.

В размер минимальной заработной платы включаются тарифная ставка, оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), а также районный коэффициент в состав минимальной заработной платы не включаются.

25. Локальным актом учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) квалификационную категорию;

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

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4) персональный повышающий коэффициент.

26. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры), прошедшим аттестацию в порядке, установленном постановлением главы городского округа «Город Лесной» от 11.09.2007 № 1450 «Об организации деятельности по аттестации специалистов и руководящих работников учреждений культуры МУ «Отдел культуры ГО «Город Лесной», с целью стимулирования работников учреждения культуры, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

- ведущий мастер сцены – 0,2;
- высшая квалификационная категория – 0,25;
- первая квалификационная категория – 0,2;
- вторая квалификационная категория – 0,15.

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.

27. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может устанавливаться всем работникам культуры, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование, а также работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее – работники, занимающие общеотраслевые должности).

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

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

28. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться по решению руководителя учреждения культуры работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих (далее – работники 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.

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться всем работникам учреждений культуры с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

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

31. С учетом условий труда работникам учреждения рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Примерного положения.

32. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с главой 4 Примерного положения.

Глава 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

33. 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).

34. 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.

35. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым *на работах с тяжелыми и вредными условиями труда*, осуществляются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральными законами от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утверждается локальным актом учреждения.

В порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», руководителям рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, в размере не менее 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

36. Работникам учреждений, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, на основании постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 № 544/32сс выплачивается *районный коэффициент* в размере 20%. Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

37. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- 1) *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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оплаты труда

совмещаемой должности;

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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оплаты труда совмещаемой должности;

3) *выплата за увеличение объема работ 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. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оплаты труда совмещаемой должности.

Размеры и порядок установления выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) минимальный размер повышения оплаты труда *за работу в ночное время* (с 22 часов до 06 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанные за каждый час работы в ночное время;

5) *доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) *дополнительная оплата сверхурочной работы* составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитанного за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

38. 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.

39. 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 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

40. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

41. По решению руководителя учреждения культуры осуществляется установление выплат стимулирующего характера в пределах лимитов бюджетных обязательств, 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:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения культуры и работникам культуры, подчиненным заместителям руководителя учреждения культуры, по их представлению;

остальным работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры;

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;

работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры;

работникам учреждений культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

42. 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.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждения:

работникам 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, культурно-массовых мероприятий, 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;

работникам, занимающим общеотраслевые должности, и работникам рабочих профессий – за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников.

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

43. 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 локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

Рекомендуемый размер выплаты руководителю, художественному и артистическому персоналу творческого коллектива, имеющего звание «Народный», «Образцовый», устанавливается до 300% оклада (должностного оклада).

Рекомендуемый размер выплаты руководителям, художественному и артистическому персоналу иных творческих коллективов устанавливается до 200% оклада (должностного оклада).

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа персонала музеев, библиотек и других учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, других мероприятий в размере до 200% оклада (должностного оклада).

Рекомендуемый размер выплаты работникам, занимающим общетраслевые должности, устанавливается до 200% оклада (должностного оклада).

Рекомендуемый размер выплаты работникам рабочих профессий устанавливается до 100% оклада (должностного оклада).

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

Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

44. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений 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.

45. 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 качество выполняемых работ не применяются в отношении работников культуры, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

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.

46. Выплаты за *выслугу лет* устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):
при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Выплата за выслугу лет устанавливается не более чем на ставку. Порядок и условия установления выплаты за выслугу лет устанавливаются локальным актом учреждения.

47. 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.

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

Положение о премировании работников разрабатывается в соответствии с Примерным положением и предусматривает порядок и условия установления премиальных выплат, перечень премиальных выплат для конкретных категорий работников, периодичность и размер устанавливаемых выплат, а также перечень показателей эффективности, порядок их установления и применения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

49. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения культуры.

50. Максимальными размерами премия по итогам работы не ограничивается.

51. *Премия за месяц, квартал, полугодие, год* выплачивается с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением о премировании работников учреждения культуры. В учреждении культуры одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например: премия за квартал и премия за год.

52. 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.

53. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному работником времени.

54. 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*.

55. *Единовременно* могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 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;

награждении грамотой, благодарственным письмом главы городского округа «Город Лесной» и МКУ «Отдел культуры» в размере до 1 оклада (должностного оклада);

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

3) 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:

при награждении наградами Свердловской области;

в связи с празднованием Дня работника культуры, юбилея учреждения, юбилея коллектива учреждения;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

в связи с профессиональными праздниками.

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.

56. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в относительном выражении (кратность, проценты) к окладу (должностному окладу).

57. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, 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.

58. 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.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры

59. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников 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», с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, и приведены в таблице 1:

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, рублей	
	для работников муниципальных библиотек и музеев	для работников остальных учреждений культуры
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9 874,0	8 089,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	13 423,0	10 997,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	15 428,0	12 637,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	17 590,0	14 410,0

60. Работникам культуры могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию – работникам, прошедшим аттестацию в порядке, установленном постановлением главы городского округа «Город Лесной» от 11.09.2007 № 1450 «Об организации деятельности по аттестации специалистов и руководящих работников учреждений культуры МУ «Отдел культуры ГО «Город Лесной»;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливаются согласно пункту 26 Примерного положения.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно пункту 27 Примерного положения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

61. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 3 и 4 Примерного положения.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

62. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общепрофессиональные 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, и приведены в таблице 2:

Наименование должностей	Минимальные размеры должностных окладов, рублей	
	для работников муниципальных библиотек и музеев	для работников остальных учреждений культуры
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	6 848,0	5 610,0
2 квалификационный уровень	8 393,0	6 874,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	7 592,0	6 218,0
2 квалификационный уровень	7 592,0	6 218,0
3 квалификационный уровень	10 310,0	8 443,0
4 квалификационный уровень	11 356,0	9 301,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	10 310,0	8 443,0
2 квалификационный уровень	15 058,0	12 333,0
3 квалификационный уровень	16 539,0	13 547,0
4 квалификационный уровень	17 835,0	14 611,0
5 квалификационный уровень	19 254,0	15 772,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	15 058,0	12 333,0
2 квалификационный уровень	16 539,0	13 547,0
3 квалификационный уровень	17 835,0	14 611,0

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

64. С учетом условий и результатов труда работников, занимающих общепромышленные должности, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 3 и 4 Примерного положения.

65. Работникам, занимающим общепромышленные должности, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно пункту 27 Примерного положения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Глава 7. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

66. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим

ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, и приведены в таблице 3:

Таблица 3

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, рублей	
	для работников муниципальных библиотек и музеев	для работников остальных муниципальных учреждений культуры
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень, в нем:		
1 квалификационный разряд	6 170,0	5 055,0
2 квалификационный разряд	6 848,0	5 610,0
3 квалификационный разряд	7 592,0	6 218,0
2 квалификационный уровень	7 992,0	6 546,0
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень, в нем:		
4 квалификационный разряд	8 392,0	6 874,0
5 квалификационный разряд	9 320,0	7 635,0
2 квалификационный уровень, в нем:		
6 квалификационный разряд	10 310,0	8 443,0
7 квалификационный разряд	11 356,0	9 301,0
3 квалификационный уровень, в нем:		
8 квалификационный разряд	12 465,0	10 209,0
4 квалификационный уровень	13 698,0	11 223,0

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

68. С учетом условий и результатов труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 3 и 4 Примерного положения.

69. Работникам рабочих профессий могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Глава 8. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера

70. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами учреждений.

71. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

72. Размер должностного оклада руководителю учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается трудовым договором.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимостью учреждения культуры, уровня профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении, других критериев.

Система критериев для дифференцированного определения размера оклада руководителю учреждения культуры утверждается приказом начальника МКУ «Отдел культуры».

Должностной оклад руководителя определяется исходя из среднемесячной заработной платы работников учреждения. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем применения коэффициента к среднемесячной заработной плате работников учреждения за предыдущий финансовый год. Значение коэффициента устанавливается учредителем и не может превышать 3.

73. Размер среднемесячной заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с приложением к Примерному положению.

74. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя) определяется в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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 и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

75. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

76. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленным постановлением администрации городского округа «Горд Лесной» от 30.12.2016 № 1857 «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Лесной».

77. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры.

78. Должностной оклад художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры устанавливается в порядке, указанном в пункте 77 Примерного положения.

79. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, в зависимости от условий их труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Примерного положения.

80. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 2 и 4 Примерного положения. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения, а в отношении руководителя – учредителем.

81. Размер выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальным актом МКУ «Отдел культуры».

Глава 9. Заключительные положения

82. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

83. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых

учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

84. Целевые показатели эффективности работы учреждения содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Приложение
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры городского округа
«Город Лесной»

**Порядок
исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных
учреждений культуры городского округа «Город Лесной» для определения размера
должностного оклада руководителя**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Лесной» (далее - учреждения культуры) для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

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-го по 30-е или 31-е число (в феврале – по 28-е или 29-е 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.