

АДМИНИСТРАЦИЯ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.11.2023

542-ПА

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями и дополнениями), 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь статьями 27, 30 Устава Асбестовского городского округа, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, администрация Асбестовского городского округа,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Асбестовского городского округа от 20.11.2017 № 707-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа».

3. Отделу культуры администрации Асбестовского городского округа обеспечить проведение в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях

культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, организационных мероприятий, связанных с изменением условий оплаты труда.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2024 года.

5. Разместить настоящее постановление в сетевом издании в сети «Интернет» по адресу (www.arasb.ru) и на официальном сайте Асбестовского городского округа (www.asbestadm.ru).

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Асбестовского городского округа Л.И. Кирьянову.

Глава
Асбестовского городского округа

Н.Р. Тихонова

Приложение
к постановлению администрации
Асбестовского городского округа
от 23.11.2023 № 542-ПА
«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
Асбестовского городского округа,
в отношении которых функции и
полномочия учредителя осуществляет
администрация Асбестовского
городского округа»

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ
УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
АДМИНИСТРАЦИЯ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее примерное положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Асбестовского городского округа (далее – учреждение культуры), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (далее – примерное положение).

2. Примерное положение включает в себя:

- 1) формирование фонда оплаты труда работников учреждения культуры;
- 2) условия определения оплаты труда;
- 3) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера;
- 4) порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии;
- 5) порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих;
- 6) порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- 7) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 8) порядок и условия премирования работников учреждения культуры.

2. Заработная плата работникам учреждений культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры

системой оплаты труда на основе примерного положения, нормативными правовыми актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения культуры в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

3. Заработная плата работников учреждений культуры (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников учреждений культуры и выполнения ими работ той же квалификации.

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов оплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 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.

6. 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 декабря 2007 года № 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».

7. 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.

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

9. 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.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Руководителям и работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к 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. Установленные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения культуры, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», подлежат индексации в связи с ростом потребительских цен.

Индексация осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) на территории Свердловской области и определяется с учетом коэффициента индексации, определяемого как отношение значения прогнозной оценки среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области следующего календарного года к значению текущего календарного года и применяется ежегодно с 01 января.

13. 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 и

вспомогательному персоналу, утверждается примерным положением в соответствии с приказом Министерства культуры Свердловской области.

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

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

14. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Штатное расписание согласуется начальником отдела культуры администрации Асбестовского городского округа, главой Асбестовского городского округа.

15. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, определяются в соответствии с уставом учреждения культуры и должны 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 марта 2011 года № 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 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

16. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры состоит из:

$$\text{ФОТ} = \text{ФЗП} + (\text{ФЗП} * 30,2\%),$$

где:

ФЗП – фонд заработной платы работников учреждения культуры;
30,2% – страховые взносы.

$$\text{ФЗП} = \text{СРпрогноз} * \text{СРспис} * 12 \text{ мес}$$

где:

СРпрогноз – прогнозное значение показателя среднемесячного дохода от трудовой деятельности на территории Свердловской области, установленное

на следующий календарный год Методикой планирования бюджетных ассигнований, предусмотряемых в проекте бюджета Асбестовского городского округа;

СРспис – среднесписочная численность работников учреждения культуры, установленная формой федерального статистического наблюдения ЗП-Культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала» на 01 октября текущего календарного года.

ГЛАВА 3. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

17. 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.

18. 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 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

19. 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 отдельно по каждой из должностей.

20. 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);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

21. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с пунктом 20 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.

22. Руководитель учреждения культуры:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания,

предусмотренные пунктом 17 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.

23. 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.

24. 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 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

25. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера, отнесенных к категории руководителей, включают размеры должностных окладов, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановлением администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43-ПА «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа».

26. Должностной оклад руководителю учреждения культуры устанавливается трудовым договором, определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения культуры с учетом коэффициента за сложность, зависящего от факторов, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности учреждения культуры.

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 6.

Размер среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

культуры исчисляется в соответствии с приложением № 2 к примерному положению.

27. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя учреждения культуры и составляет не более 70 процентов должностного оклада руководителя.

28. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются руководителю учреждения культуры, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с действующим трудовым законодательством в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения культуры, предусмотренные главой 8 примерного положения.

29. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения культуры производятся ежемесячно по решению учредителя в виде премий от должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения культуры за фактически отработанное время по итогам месяца, квартала, года.

30. Стимулирование (премирование) руководителя учреждения культуры осуществляется в соответствии с Порядком премирования руководителей муниципальных учреждений Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, который предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

31. Размер стимулирующих выплат, выплачиваемый заместителям руководителя, главному бухгалтеру, не может превышать размер стимулирующих выплат, выплачиваемых руководителю учреждения культуры по результатам деятельности, за исключением случаев, когда отрицательная оценка деятельности учреждения культуры, повлекшая невыплату премии руководителю учреждения культуры или выплату премии руководителю учреждения культуры в неполном размере, получена в результате обстоятельств, на которые заместители, главный бухгалтер не могли повлиять и за результаты наступления которых, не могли быть ответственными.

32. Решение о размере стимулирующих выплат (включая единовременное премирование) в отношении его заместителей и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения культуры.

33. Заместителям руководителя учреждения культуры, главному бухгалтеру выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 примерного положения.

ГЛАВА 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ

КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

34. 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 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 1:

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: контролер билетов; смотритель; кассир билетный;	10550
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего танцевальные площадки; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор	12360
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: концертмейстер; главный библиотекарь; главный библиограф; художник по свету; художник - модельер театрального костюма; художник-постановщик; аккомпаниатор - концертмейстер; старший администратор; библиотекарь; библиограф; методист; артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист духового оркестра; артист оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); звукооператор; светооператор	12630
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий отделом (сектором); главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; художественный руководитель; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; менеджер по культурно-массовому досугу;	17900

35. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 примерного

положения.

36. 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 учреждению культуры (структурному подразделению);
- 7) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 8) премиальные выплаты по итогам работы.

37. 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, вышеустановленных системой нормирования труда учреждения культуры норм труда.

38. 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, артистического персонала учреждения культуры исполнительского искусства устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

39. 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 300 процентов

от оклада (должностного оклада).

40. 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 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;

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

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

4) до 25 процентов 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 процентов 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.

41. 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 процентов;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

3) при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

42. 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) ведущий мастер сцены – 0,20;
- 2) высшая квалификационная категория – 0,15;
- 3) первая квалификационная категория – 0,10;
- 4) 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.

43. 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 3,0.

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).

44. 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).

45. 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.

46. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры 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:

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.

47. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 примерного положения.

ГЛАВА 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

48. 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 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2	1 квалификационный уровень: дежурный; делопроизводитель; кассир; секретарь	7400
3	2 квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8110
4	Должности, отнесенные к ПКГ	

	«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
5	1 квалификационный уровень: администратор; специалист по работе с молодежью; техник; художник; инспектор по кадрам	12360
6	2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	12630
7	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
8	1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер; специалист по охране труда; программист; экономист; юрист-консультант	12630
9	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13380
10	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14180
11	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15030
12	5 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	16080
13	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
14	1 квалификационный уровень: начальник юридического отдела	16880
15	2 квалификационный уровень	17720
16	3 квалификационный уровень: заведующий филиалом	18600

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.

49. С учетом условий труда работникам, занимающим общепромышленные должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 примерного положения.

50. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам, занимающим общепромышленные 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 окладу (должностному окладу);

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, занимающих общеотраслевые должности.

52. 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 культуры, 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, порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 200 процентов от оклада (должностного оклада).

53. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам культуры, 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 года до 3 лет – 5 процентов;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

3) при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

54. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам культуры, 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).

55. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам культуры, 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 3,0.

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).

56. 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.

57. Установление выплат стимулирующего характера работникам культуры, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры 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:

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.

58. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 примерного положения.

**ГЛАВА 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

59. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 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

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей
1	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
2	1 квалификационный уровень, в нем: гардеробщик; уборщик территории; уборщик служебных помещений; сторож; вахтер; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (2 - 3 разряд); слесарь-сантехник (2 - 3 разряд)	7400
3	1 квалификационный разряд	8110
4	2 квалификационный разряд	8590
5	3 квалификационный разряд	9100
6	4 квалификационный разряд	9640
7	2 квалификационный уровень, в нем: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ с производным названием «старший»	10310
8	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
9	1 квалификационный уровень, в нем: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; швея; машинист сцены; киномеханик; слесарь-сантехник (4 - 5 разряд); рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (4 разряд)	10440
10	4 квалификационный разряд	11060
11	5 квалификационный разряд	11720
12	2 квалификационный уровень, в нем: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	12360

	профессий рабочих: костюмер; электромонтер по обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник (6 разряд); осветитель	
13	6 квалификационный разряд	13100
14	7 квалификационный разряд	13880

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

60. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 примерного положения.

61. Локальным нормативным актом 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.

62. 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.

63. 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.

64. 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 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

65. 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 3,0.

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).

66. 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).

67. 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.

68. 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 муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.

69. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 примерного положения.

ГЛАВА 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

70. 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).

71. 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.

72. 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.

73. 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 мая 1987 года № 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».

74. 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.

75. 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 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

76. 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.

77. 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 81 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.

78. 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 81 примерного положения.

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

79. 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;

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 81 примерного положения.

80. 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;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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.

81. 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.

82. 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 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

83. В случае изменения структуры или численности учреждения культуры в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

84. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда учреждения культуры может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры.

85. Размер заработной платы работников учреждений культуры не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

86. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

87. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель учреждения культуры вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений культуры
Асбестовского городского округа,
в отношении которых функции
и полномочия учредителя осуществляет
администрация Асбестовского
городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ
РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)
ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

1. Начальники (заведующие) отделов.
2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами).
3. Главные: инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижер, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор.
4. Художественный руководитель.
5. Специалисты всех категорий: научный сотрудник, методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, артист, культурорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественной частью, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.
6. Киномеханики.

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений культуры
Асбестовского городского округа,
в отношении которых функции
и полномочия учредителя
осуществляет администрация
Асбестовского городского округа

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
АДМИНИСТРАЦИЯ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
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 Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (далее – учреждение культуры), для определения размера должностного оклада руководителей учреждений культуры.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, 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.