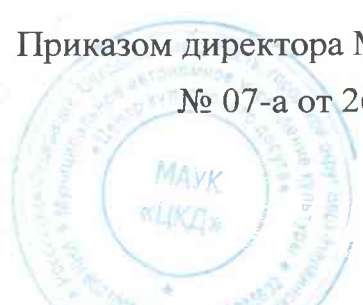


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО ДОСУГА»

<p>СОГЛАСОВАНО: Верх-Нейвинская городская профсоюзная организация СТО РПРК Протокол №4 от 26.04.2018года</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО Приказом директора МАУК «ЦКД» № 07-а от 26.04.2018года</p> 
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ

«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО ДОСУГА»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано на основании положения «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений культуры городского округа Верх-Нейвинский», утвержденного Постановлением администрации Городского округа Верх-Нейвинский №189 от 25.05.2018года.

2. Применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» (далее Учреждение).

3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, стимулировании и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга», Перечнем критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга», Коллективным договором муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга».

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

6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

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

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

7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

8. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

9. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения культуры с учетом Перечня критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга».

10. Руководителям и работникам учреждения, расположенного в

поселке городского типа устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) (приложение N 1 к настоящему 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.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа Верх-Нейвинский на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде, оплаты труда учреждения устанавливается на уровне не более 40%.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения составляет 20%.

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

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени.

14. Для работников учреждения не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

15. Оплата труда работников учреждения культуры, по совместительству, а также на условиях неполного рабочего 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.

16. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня предъявления документа, подтверждающего присвоение почетного звания.

17. Изменение заработной платы производится 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 РФ.

18. Руководитель учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 13 настоящего 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.

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

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

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

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

21. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, 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», и приведены в таблице:

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"	4680
2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка)	6240
3.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (администратор, звукооператор, главный библиотекарь, библиотекарь, хранитель фондов, специалист по учетно-хранительской документации)	7176
4.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором), главный хранитель фондов. Руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	8216

22. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения

23. Для стимулирования труда работников учреждения, предусматриваются следующие выплаты 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.

24. 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 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 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, концерта и др.)

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается до 100% от оклада (должностного оклада).

25. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за

исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

1) до 10% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук;

2) до 20% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание "Народный";

3) 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;

4) 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 пропорционально уменьшаются.

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

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

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

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

27. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

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

1) высшая квалификационная категория - 0,15;

2) первая квалификационная категория - 0,10;

3) вторая квалификационная категория - 0,05.

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

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

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику 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).

29. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению устанавливается работникам, осуществляющим свою деятельность в учреждении, указан в приложении N 2 к настоящему Положению. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению также приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению.

30. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, 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).

31. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника 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.

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

32. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения 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.

33. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ГРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

34. Положение предусматривает минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер минимального оклада (должностного оклада)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень	2912
3.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	3640
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	4368
6.	2 квалификационный уровень	4888
7.	3 квалификационный уровень	5470
8.	4 квалификационный уровень	6121
9.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

10.	1 квалификационный уровень	6448
11.	2 квалификационный уровень	6947
12.	3 квалификационный уровень	7485
13.	4 квалификационный уровень	8064
14.	5 квалификационный уровень	8688
15.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	8944

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

35. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

36. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате, стимулировании труда и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга», работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 4) 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 работников, занимающих общеотраслевые должности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

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

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

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 100% от оклада (должностного оклада).

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

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

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

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

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

- 1) главный специалист - 0,25;
- 2) ведущий специалист - 0,20;
- 3) специалист высшей категории - 0,15;
- 4) специалист первой категории - 0,10;
- 5) специалист второй категории - 0,05;
- 6) специалист третьей категории - 0,03.

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

40. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размера 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.

41. Установление выплат стимулирующего характера работникам, 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.

42. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

43. Заработная плата заместителей (художественного руководителя) и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Постановлением администрации городского округа Верх-Нейвинский.

44. С учетом условий труда заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

45. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате, стимулировании труда и премировании работников учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет;

46. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливается в размере до 100% оклада (должностного оклада) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения и в соответствии с пунктом 24 настоящего Положения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть сохранена или отменена.

47. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

48. Выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 26 настоящего Примерного положения.

49. 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.

50. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру

выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

51. 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).

52. 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.

53. 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.

54. За работу в местностях с особыми климатическими условиями всем работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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» в размере 15%.

55. 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 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 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 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 и срок выплаты устанавливаются на календарный год по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

56. 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 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

57. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении 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.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

По решению руководителя учреждения и согласованию с первичной профсоюзной организацией осуществляется премирование работников учреждения.

58. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств 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.

59. В учреждении 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.

60. По решению руководителя учреждения работникам учреждения, 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.

61. Премия работникам выплачивается в пределах средств, лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

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

62. Единовременно могут выплачиваться премии:

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

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством

- Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- 2) награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;
 - 3) 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).

63. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, 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.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения 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, принятым руководителем учреждения 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.

64. Премирование работников учреждения осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- 1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;
- 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

65. Руководитель учреждения при наличии экономии финансовых

средств на оплату труда может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника на имя руководителя организации, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается в случае:

1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух должностных окладов в год.

Приложение №1

*к Положению об оплате,
стимулировании труда и
премировании работников
муниципального автономного
учреждения «Центр
культурного досуга»*

ПЕРЕЧЕНЬ

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25% РАЗМЕР
ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ
НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ И ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА**

1. Заведующий отделом (сектором).
2. Главный библиотекарь, главный хранитель фондов
3. Специалисты всех категорий: библиотекарь, хранитель музейных предметов, администратор, руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, звукооператор и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

Приложение № 2

*к Положению об оплате,
стимулировании труда и
премировании работников
муниципального автономного
учреждения культуры «Центр
культурного досуга»*

РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ
(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)
ПО МУНИЦИПАЛЬНОМУ АВТОНОМНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО ДОСУГА»

Номер строки	Наименование	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1.	Муниципальное автономное учреждение культуры «Центр культурного досуга»	0,20

Всего пронумеровано и
прошито

21

листов

21

страниц

Директор



Н.М.Шарлов

