

ДУМА

МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

второго созыва

РЕШЕНИЕ

от 10 апреля 2014 года п.г.т. Махнёво № 440

***О внесении изменений в Решение Думы Махнёвского муниципального образования от 29 сентября 2010 года № 329 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования»***

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", на основании Постановлений Правительства Свердловской области от 04.08.2010 года № 1165-ПП «О введении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области», от 26.02.2013 года № 224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области», руководствуясь решением Думы Махнёвского муниципального образования от 09 сентября 2010 года № 325 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Махнёвского муниципального образования», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования [Распоряжения](consultantplus://offline/ref=87B1FF1985E3B893D05F00968159C35BF8130D49DCF588933C963B9F35KDR4M) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Дума Махнёвского муниципального образования,

**РЕШИЛА:**

1. Внести в Решение Думы Махнёвского муниципального образования от 29 сентября 2010 года № 329 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования» следующие изменения:
   1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования в следующей редакции (прилагается).
2. Настоящее Решение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2014 года.

3.Настоящее Решение опубликовать в газете «Алапаевская искра» и разместить на официальном сайте Махнёвского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на постоянную комиссию по экономической политике, бюджету, финансам и налогам (Н.Л.Голышев).

Глава муниципального образования И.М. Авдеев

Приложение

к Решению Думы Махнёвского

муниципального образования

от 10.04.2014 года № 440

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ** [**ОПЛАТЕ**](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0BED1B1F3CFC3A1BF0C09AD608F35B333708AE2BA91l5QDM) **ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 года № 1165-ПП «О введении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области» (с изменениями от 28.12.2011 г. № 1839 – ПП, от 04.04.2013 г. № 439-ПП, от 11.06.2013 г. № 758 –ПП, от 03.09.2013 г. № 1080-ПП, от 11.02. 2014 г. № 75-ПП), решением Думы Махнёвского муниципального образования от 09 сентября 2010 года № 325 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Махнёвского муниципального образования», с постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 года № 224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области» Правительство Свердловской области (с изменениями от 24.04.2013 г. № 526 – ПП, от 11.06.2013 г. № 759 –ПП), Постановлением Администрации Махнёвского муниципального образования от 07.10.2013 года № 908 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Махнёвском муниципальном образовании».

2. Положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0BED4B2FDCDC6A1BF0C09AD608F35B333708AE2lBQAM) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 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»;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 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», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей учреждений.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Штатное расписание муниципального учреждения культуры Махнёвского муниципального образования (далее - учреждение культуры) утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Администрации Махнёвского муниципального образования, с начальником Финансового отдела Администрации Махнёвского муниципального образования.

6. Фонд оплаты труда и численность работников учреждений культуры утверждаются Администрацией Махнёвского муниципального образования.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

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

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

7. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических  исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 4500 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 6000 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 6900 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 7900 рублей |

8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования в части оплаты труда работников, Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 9](#Par101) - [12](#Par115) настоящего Положения.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам, занимающим должности служащих учреждения культуры. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению) приведен в [приложении №1](#Par381) к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению) не образует новый оклад.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

ведущий мастер сцены – 0,20;

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

13. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры в части оплаты труда работников,

руководителей структурных подразделений учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена иным служащим из числа персонала музеев, библиотек и других учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу руководителем в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

15. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

16. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается 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.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

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

до 20 процентов от оклада - за почетное звание "Народный";

до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов от оклада - за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

17. Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры и искусства, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов ([приложение № 3](#Par479) к настоящему Положению).

18. С учетом условий труда работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, отнесенные к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0B8D5B2F5C8C9FCB50450A162883AEC2477C3EEBC985F30lEQEM), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#Par183) настоящего Положения.

19. Работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](#Par198) настоящего Положения.

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,

ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

20. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения культуры, численности работающих в учреждении культуры, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается данным Положением (приложение № 4).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры устанавливается Главой Администрации Махнёвского муниципального образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3. Размер средней заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с [приложением № 2](#Par435) к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения культуры устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений культуры, трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#Par183) настоящего Положения.

22. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Администрацией Махнёвского муниципального образования.

23. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и предусматривается руководителем учреждения культуры нормативно – правовым актом с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых также руководителем учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 15 главы 2](#Par137) настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с [пунктом 16 главы 2](#Par142) настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные [главой 5](#Par198) настоящего Положения.

24. Довести среднюю заработную плату по отрасли культура до среднегодового показателя на 2014 год – 20581 рублей,

на 2015 год – 25990 рублей,

на 2016 год – 32138 рублей,

на 2017 год – 39340 рублей,

на 2018 год – 47708 рублей.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0BED1B1F3CFC3A1BF0C09AD608Fl3Q5M) Российской Федерации и [Перечнем](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0BED4B2FDCDC6A1BF0C09AD608F35B333708AE2lBQAM) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 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», работникам учреждения культуры и искусства могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) за работу в ночное время;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Всем работникам учреждений культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0B6DCBFFDCCC9FCB50450A162l8Q8M) 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».

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

26. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

27. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 деятельности учреждения культуры;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных [подпунктами 1](#Par241), [3 пункта 30](#Par241) настоящего Положения.

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.

28. По решению руководителя учреждения культуры на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных [подпунктами 1](#Par241), [3 пункта 30](#Par241) настоящего Положения.

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

29. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере 1 оклада (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).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с [подпунктами 1](#Par241), [3 пункта 30](#Par241) настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с [подпунктами 1](#Par241), [3 пункта 30](#Par241) настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

30. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда с начислениями работников учреждения культуры;

2) в пределах лимитов бюджетных обязательств, централизованных Администрацией Махнёвского муниципального образования в размере до 5 процентов, предусмотренных на оплату труда работников учреждения культуры, использование которых осуществляется учреждением культуры при исполнении им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией Махнёвского муниципального образования;

3) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ

31. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0B7D0B6F3CBC9FCB50450A162883AEC2477C3EEBC985F30lEQEM), 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":

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 2800 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 4200 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 6200 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 8600 рублей |

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

32. В целях стимулирования труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Размер повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с [пунктами 9](#Par101), [12](#Par115), [15 главы 2](#Par137) настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливать работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении культуры.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования в части оплаты труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

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

33. С учетом условий труда работникам учреждений культуры, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#Par183) настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

34. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2800 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3100 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3400 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3800 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4200 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4600 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5100 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5600 рублей |

35. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования в части оплаты труда работников, Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 36](#Par338), [37](#Par341) настоящего Положения.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

37. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, 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.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

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

38. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры Махнёвского муниципального образования в части оплаты труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 39](#Par350), [40](#Par353) настоящего Положения.

39. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство руководителем учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

40. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

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

42. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#Par183) настоящего Положения.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

43. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения культуры ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения культуры и численностью, утвержденной постановлением Администрации Махнёвского муниципального образования в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

44. Размер заработной платы работников учреждений культуры не может быть ниже [минимального размера](consultantplus://offline/ref=4D14B7F847BF5AB0DEE105368C955BA0BED1B2F4CAC6A1BF0C09AD608F35B333708AE2lBQBM) оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

45. В переходный период заработная плата работников учреждений культуры (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждениях культуры до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, и заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждениях культуры до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры Махнёвского

муниципального образования

РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ ПО УЧРЕЖДЕНИЮ КУЛЬТУРЫ (СТРУКТУРНОМУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ)

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения культуры Махнёвского муниципального образования | Размер  повышающего  коэффициента  к окладу |
| ***Муниципальное казенное учреждение «Махнёвский культурно-досуговый центр»*** | 0,10 |
| *Дома культуры и сельские клубы* |  |
| Махнёвский Дом культуры – сельская библиотека | 0,10 |
| Измоденовский Дом культуры - сельская библиотека | 0,10 |
| Санкинский Дом культуры - сельская библиотека | 0,10 |
| Мугайский Дом культуры - сельская библиотека | 0,10 |
| Муратковский Дом культуры | 0,10 |
| Хабарчихинский сельский клуб - сельская библиотека | 0,10 |
| Кокшаровский сельский клуб - сельская библиотека | 0,10 |
| Кишкинский сельский клуб – сельская библиотека | 0,10 |
| Фоминский сельский клуб – сельская библиотека | 0,10 |
| Больше- Ерзовский сельский клуб –сельская библиотека | 0,10 |
| Таёжный сельский клуб | 0,10 |
| ***Муниципальное казенное учреждение «Мугайский музейно – туристский комплекс»*** | 0,10 |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

культуры Махнёвского

муниципального образования

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального учреждения культуры Махнёвского муниципального образования (далее - учреждение культуры) для определения размера должностного оклада руководителя.

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

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

3. Средняя заработная плата работников учреждения культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности 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 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников 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](#Par453) настоящего Порядка.

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

культуры Махнёвского

муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, КОТОРЫМ

УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ, РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ, ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА

1. Начальники (заведующие) отделов.

2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами).

3. Главный 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, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог - организатор воспитательной работы с детьми и подростками; 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 № 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

культуры Махнёвского

муниципального образования

**Система критериев расчёта размера коэффициента кратности для определения размера оклада руководителя**

**муниципального учреждения культуры Махнёвского муниципального образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателей** | **Условия** | | **Баллы для расчёта коэффициента кратности** |
| 1. | Количество клубных формирований | За каждое формирование | | 0,01 |
| 2. | Количество созданных стационарных выставок | За созданную выставку | | 0,20 |
| 3. | Количество созданных временных выставок | За созданную выставку | | 0,10 |
| 4. | Количество посетителей (тыс. человек в год)\* | свыше 8 | | 0,20 |
| от 5 до 8 | | 0,15 |
| от 3 до 5 | | 0,10 |
| До 3 | | 0,05 |
| 5. | Организация и проведение досуговых мероприятий во время школьных каникул каждого сезона | не менее 4-х мероприятий в год на бесплатной основе | | 0,10 |
| 6. | Участие Учреждения в смотрах, фестивалях, конкурсах, проектах и т.д. | За участие | | 0,05 |
| За призовое место | | 0,10 |
| 7. | Количество разработанных и реализованных социально значимых программ | За каждую программу | 0,10 | |
| 8. | Количество руководителей и специалистов  - с высшим | За каждого специалиста | 0,10 | |
| 0,05 | |
| - средним специальным образованием |
| 9. | Прохождение курсов повышения квалификации руководителей и специалистов | За прохождение | 0,05 | |
| 10. | Посещение выездных семинаров, круглых столов, конференций | За одну единицу | 0,05 | |
| 11. | Наличие сайта учреждения | имеется | 0,20 | |
| 12. | Исполнение Муниципального задания | до 69 % | 0 | |
| от 70 - 85% | 0,05 | |
| от 86 - 100 % | 0,10 | |

\*Только для муниципальных музеев и муниципальных библиотек

При расчёте размера коэффициента кратностидля определения размера оклада руководителя, если размер превышает 3 балла, считать коэффициент 3.