

Российская Федерация

Свердловская область

**Глава муниципального образования**

**Баженовское сельское поселение**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 08.09.2017г.

с. Баженовское № 128

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которых Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя**

### Руководствуясь Постановлением Правительства Свердловской области от 6 февраля 2009 года № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», (в редакции от 22.06.2017г.), Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 № 1165-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» (в редакции от 05.07.2017),

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которых Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя (прилагается).

2.Признать утратившим силу Постановление Главы муниципального образования Баженовское сельское поселение от 29.09.2010 г. № 108  «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства муниципального образования Баженовское сельское поселение» (с изменениями от 03.07.2013г. № 104, от 24.09.2013г. № 129).

3. Настоящее постановление опубликовать (обнародовать) в газете «Вести Баженовского сельского поселения» и разместить на официальном сайте администрации в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Заместителя главы администрации МО Баженовское сельское поселение Жданову Л.Н.

И.о.главы администрации МО

Баженовское сельское поселение С.М. Спирин

Утверждено

Постановлением Главы МО

Баженовское сельское поселение

от 08.09.2017г № 128

**Примерное** **положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которых Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя**

**Глава 1. Общие положения**

    1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которых Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010г. № 1165-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» (в редакции от 05.07.2017),

    2. Положение включает в себя:

    1) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

2)наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902086572/) «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) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с [Перечнем](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902086142/ZA02BIS3KP/) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902086142/) «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.

    Объем средств на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которых Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя (далее муниципальные учреждения культуры), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

    5.Штатное расписание муниципального учреждения культуры утверждается руководителем этого учреждения.

    6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального образования Баженовское сельское поселение на предоставление муниципальным учреждениям культуры субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального бюджетного учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40 процентов.

    Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается постановлением Главы муниципального образования Баженовское сельское поселение.

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

**Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

    7.Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников муниципальных 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»: культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки | 6000 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь, методист клубного учреждения, специалист по фольклору | 6900 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий структурным подразделением, художественный руководитель, балетмейстер, режиссёр | 7900 рублей |

  8. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального 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 муниципального учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания. 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.

    Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 9–12](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_69/) настоящего Положения.

    9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом 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 муниципального 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 муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам, занимающим должности служащих муниципального учреждения культуры. [Рекомендуемый размер](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_245/) повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) приведен в [приложении № 1](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/dfasall6s0/) к настоящему Положению.

    Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному 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 муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению).

    11. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных 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 муниципального 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 муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением культуры на оплату труда работников:

    1) муниципальных руководителей структурных подразделений муниципального учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, - по представлению руководителя муниципального учреждения культуры;

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

    14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

        Рекомендуемый размер надбавки художественному и артистическому персоналу иных театров, концертных организаций и творческих коллективов устанавливается до 300 процентов оклада.

    Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена иным служащим из числа персонала библиотек и других муниципальных учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада.

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

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

    Рекомендуемые 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.

    Рекомендуемые размеры надбавки:

    до 10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный»

    до 20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный»;

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

        17. Руководителям и специалистам муниципальных учреждений культуры, расположенных в, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях муниципальных учреждений культуры расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов.

    18. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений культуры, занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, утвержденных [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902061002/) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_130/) настоящего Положения.

    19. Работникам муниципальных учреждений культуры, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_141/) настоящего Положения.

**Глава 3. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры и главного бухгалтера**

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

    Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры определяется трудовым договором.

    Должностные оклады устанавливаются руководителям муниципальных учреждений культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципального учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью муниципального учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работающих в муниципальном учреждении культуры.

    Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципального учреждения культуры утверждается постановлением Главы муниципального образования Баженовское сельское поселение.

    Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения культуры, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников муниципального 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](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902079672/) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

    Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

Размер среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя этого учреждения исчисляется в соответствии с [приложением № 2](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/dfasgoqbw1/) к настоящему Положению.

     Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными актами муниципального учреждения культуры, трудовым договором.

  Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

    21. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения культуры, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_130/) настоящего Положения.

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

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

        23.  Главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

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

    Главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры устанавливаются:

    стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 15](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_104/) главы 2 настоящего Положения;

    стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с [пунктом 16](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_109/) главы 2 настоящего Положения;

    премиальные выплаты, предусмотренные [главой 5](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_141/) настоящего Положения.

**Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

    24. Оплата труда работников муниципального 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 Российской Федерации](https://budget.1jur.ru/#/document/99/901807664/) и [Перечнем](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902086572/ZA026HS3IA/) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902086572/) «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 муниципального учреждения культуры 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 муниципальных учреждений 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 г. № 591](https://budget.1jur.ru/#/document/99/901750452/) «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 муниципальных учреждений культуры**

    25. В целях поощрения работников муниципального 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 муниципального учреждения культуры осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

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

    По решению руководителя муниципального учреждения культуры осуществляется премирование:

    главного бухгалтера;

    руководителей структурных подразделений муниципального учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю муниципального учреждения культуры по его представлению;

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

    26. 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 муниципального учреждения культуры;

    4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального 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](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_183/), [3](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_187/) пункта 29 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.

    27. По решению руководителя муниципального 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](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_183/), [3](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_187/) пункта 29 настоящего Положения.

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

    28. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

    1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

    поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

    награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

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

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

    Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами [1](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_183/), [3](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_187/) пункта 29 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 муниципального 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 премии за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктами [1](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_183/), [3](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_187/) пункта 29 настоящего Положения.

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

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

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

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

**Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих**

30. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н](https://budget.1jur.ru/#/document/99/902106058/) «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»: бухгалтер | 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.

    31. В целях стимулирования труда работников муниципального 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.

    Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами [9](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_69/), [12](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_83/), [15](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_104/) главы 2 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) рекомендуется 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 рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

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

    Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания.

    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 муниципального учреждения культуры.

    32. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_130/) настоящего Положения.

**Глава 7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

    33. Рекомендуемые 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: уборщица, истопник, кочегар- электрик, техник-электрик | 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: кочегар | 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: водитель | 5600 рублей |

  34. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных 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 муниципального учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания. 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.

    Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах [35](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_214/), [36](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_217/) настоящего Положения.

    35. 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 муниципального учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

    Рекомендуемый 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.

    36. 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.

    Рекомендуемый 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.

    37. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального 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 муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением культуры на оплату труда работников.

    Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах [38](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_225/), [39](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_228/) настоящего Положения.

    38. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

    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.

    Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада.

    39. 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.

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

    41. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_130/) настоящего Положения.

**Глава 8. Заключительные положения**

    42.Штатное расписание утверждается руководителем муниципального учреждения культуры в соответствии с организационной структурой муниципального учреждения культуры и штатами, которые утверждаются Распоряжением Главы МО Баженовское сельское поселение.

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

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

   43. Размер заработной платы работников муниципальных учреждений культуры не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

[Приложение № 1](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/dfasall6s0/)  
к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

муниципального образования

Баженовское сельское поселение,

в отношении которых Администрация

муниципального образования

Баженовское сельское поселение осуществляет

функции и полномочия учредителя

**Рекомендуемый размер  
повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Структурные подразделения** | **Размер повышающего коэффициента к окладу** |
| Дома культуры : |  |
| 1. Баженовский Дом культуры | 0,10 |
| 2. Вязовский Дом культуры | 0,10 |
| 3. Городищенский Дом культуры | 0,10 |
| 4. Нижне-Иленский Дом культуры | 0,10 |
| 5. Макушинский сельский Дом культуры | 0,10 |
| Библиотеки: |  |
| 6. Баженовская сельская библиотека | 0,05 |
| 7. Вязовская сельская библиотека | 0,05 |
| 8. Городищенская сельская библиотека | 0,05 |
| 9.Гуляевская сельская библиотека | 0,05 |
| 10. Нижне-Иленская сельская библиотека | 0,05 |
| 11. Макушинская сельская библиотека | 0,05 |

[Приложение № 2](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/dfasall6s0/)  
к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

муниципального образования

Баженовское сельское поселение,

в отношении которых Администрация

муниципального образования

Баженовское сельское поселение осуществляет

функции и полномочия учредителя

**Порядок  
исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которого Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение осуществляет функции и полномочия учредителя, для определения размера должностного оклада руководителя этого учреждения**

    1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения культуры муниципального образования Баженовское сельское поселение, в отношении которого Администрация муниципального образования Баженовское сельское поселение, осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – муниципальное учреждение культуры), для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры.

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

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

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

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

    5. Среднемесячная численность работников муниципального учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников муниципального 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 муниципального учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников муниципального учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

    Работник, работающий в муниципальном 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 муниципального 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 муниципального 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 муниципального учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/sv_1165_pp_1080_pp_13/) настоящего Порядка.

[Приложение № 3](https://budget.1jur.ru/#/document/81/429948/dfasall6s0/)  
к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

муниципального образования

Баженовское сельское поселение,

в отношении которых Администрация

муниципального образования

Баженовское сельское поселение осуществляет

функции и полномочия учредителя

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

       1. Заведующие структурными подразделениями.

       2. Художественный руководитель.

     3. Специалисты всех категорий: методист, библиотекарь, режиссер, балетмейстер, культорганизатор, ведущий дискотеки, бухгалтер; руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам.