

**«Кулöмдiн» муниципальнöй районса администрациялöн**

**Ш У Ö М**

**Администрация муниципального района «Усть-Куломский»**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

27 июня 2018 г. № 822

Республика Коми

с. Усть-Кулом

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский»**

В соответствии с приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 27.06.2018 года № 323-о.д. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, государственных архивных учреждений Республики Коми», целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального района «Усть-Куломский»в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов администрация МР «Усть-Куломский» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Ввести с 1 сентября 2018 года систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» (далее – Положение).
3. Применить систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский, в муниципальном казенном учреждении «Центр обслуживания бюджетных учреждений».
4. Установить, что:
5. заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения показателей эффективности, результативности, качества и сложности при выполнении ими работ той же квалификации;
6. объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по муниципальным учреждениям культуры, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг;
7. в целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных категорий работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Признать утратившим силу постановление администрации МР «Усть-Куломский» от 23.09.2008 г. № 1212 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МО МР «Усть-Куломский».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя руководителя администрации МР «Усть-Куломский» Е.А.Стяжкину.

7. Настоящее постановление вступает в силу после обнародования на информационном стенде администрации МР «Усть-Куломский», но не ранее 1 сентября 2018 года.

Руководитель администрации

МР «Усть-Куломский» - С.В. Рубан.

Васильева О.А.

94503

Утвержден

постановлением

администрации МР «Усть-Куломский»

от 27 июня 2018 года № 822

(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

 ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ

И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ

МР «УСТЬ-КУЛОМСКИЙ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, п. 1-2 постановления Правительства РК от 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Республики Коми», приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, государственных архивных учреждений Республики Коми» от 27.06.2018 года № 323-о.д. и определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» (далее – Учреждения).
	2. Положение включает в себя:
* размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
* условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
* порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ) СПЕЦИАЛИСТОВ

 И РАБОЧИХ

2.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам

 2.1.1. Должностные оклады работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский», устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ):

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| Смотритель музейный, контролер билетов | 8000 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор | 8500 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  |
| Администратор, звукооператор | 9000 |
| Художник-фотограф; библиотекарь; библиограф; лектор (экскурсовод);Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы;  | 9100 |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;методист по составлению кинопрограмм | 9800 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф | 11000 |  |
| Художник-модельер сценического костюма;  | 11150 |
| Художник-постановщик | 11850 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 9100 |
| Звукорежиссер | 9500 |
| Балетмейстер; хормейстер | 9800 |
| Режиссер массовых представлений | 10500 |
| Заведующий музыкальной частью | 11150 |
| Заведующий отделом библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 11850 |
| Заведующий сектором библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 10750 |

* + 1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Учреждений, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 8800 |
| 2 квалификационный уровень | 9000 |
|  |
| 3 квалификационный уровень | 9200 |
| 4 квалификационный уровень |
| преподаватель | 9400 |

2.1.3.Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 7650 |
| 2-й квалификационный уровень | 7725 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 7875 |
| 2-й квалификационный уровень | 8025 |
| 3-й квалификационный уровень | 8250 |
| 4-й квалификационный уровень | 8550 |
| 5-й квалификационный уровень | 8850 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 8925 |
| 2-й квалификационный уровень | 9150 |
| 3-й квалификационный уровень | 9375 |
| 4-й квалификационный уровень | 9675 |
| 5-й квалификационный уровень | 9975 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 10350 |
| 2-й квалификационный уровень | 10650 |
| 3-й квалификационный уровень | 10800 |

2.1.4. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.

2.1.5. Размер должностного оклада, предусмотренный [разделом](#Par145) «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность руководителя структурного подразделения любого функционала.

2.2. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Главный инженер | 11150  |
| Заведующий (начальник) основным структурным подразделением, определяющим техническую, экономическую политику и политику по профилю деятельности учреждения (в учреждениях исполнительского искусства) | 11850 |
| Специалист по библиотечно-выставочной работе | 9100 |
| Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия; | 9100 |
| Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 9800 |
| Заведующий фильмобазой (фильмохранилищем) | 8500 |
| Светооператор | 8800 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу; режиссер любительского театра (студии) | 9800 |
| Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 10500 |
| Художественный руководитель клубного учреждения, дома (центра) народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 11850 |

2.3. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2.1 и 2.2 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Оклад, рублей  |
| 1 | 1,0 | 7500 |
| 2 | 1,020 | 7650 |
| 3 | 1,040 | 7800 |
| 4 | 1,060 | 7950 |
| 5 | 1,080 | 8100 |
| 6 | 1,100 | 8250 |
| 7 | 1,125 | 8438 |
| 8 | 1,150 | 8625 |
| 9 | 1,190 | 8925 |
| 10 | 1,230 | 9225 |
|  |  |  |

2.4. Размеры окладов высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

|  |  |
| --- | --- |
| Слесарь, электромонтер, электромеханик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов | 9225 |
| Водитель автомобиля, занятый перевозкой участников коллективов | 9225 |

2.5. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя, главного бухгалтера.

2.6. Должностного оклада педагогическим работникам повышается за наличие первой квалификационной категории на 15%, высшей квалификационной категории на 30%.

2.7. Руководителям и специалистам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%.

2.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2.9. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Доплаты преподавателям организаций дополнительного образования за проверку нотных тетрадей (пропорционально объему учебной нагрузки) устанавливается в размере до 10 процентов к должностному окладу.

3.5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

* 1. Выплатами стимулирующего характера являются:
1. надбавки за выслугу лет;
2. надбавки за качество выполняемых работ;
3. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
4. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 4.3.6 раздела 4 настоящего Положения.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;

б) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов.

4.3.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, устанавливается надбавка в размере до 15 процентов, 2-й класс - до 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

4.3.4. Водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка до 20 процентов.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

4.3.5. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

- руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 процентов должностного оклада;

- работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – до 10 процентов должностного оклада;

 - руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:

-соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский»;

- руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:

- соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский»;

- профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский»; (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденному (присвоенному) почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) почетного звания.

4.3.6. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждения, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере 25 процентов.

4.3.7. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3.8 и 4.3.9. настоящего приложения.

4.3.8 Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждениях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3.9. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.10. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждениях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждениях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.3.11. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.3.7, 4.3.8., 4.3.9. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.3.12. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.4. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.5. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом отдела культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются отделом культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский».

Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым отделом культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются отделом культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский».

5.2 Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

5.3 Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности |
| для руководителя\* | для заместителей руководителя, главного бухгалтера\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |
| 4. | От 151 и выше | до 4,5 | до 4,0 |

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера муниципального автономного учреждения культуры;

на 1,5–для руководителя бюджетного учреждения, заместителей руководителя бюджетного учреждения, главного бухгалтера бюджетного учреждения, не относящегося к перечню типов учреждений социальной сферы и науки для сбора и разработки итогов федерального статистического наблюдения о численности и средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4 Коэффициент кратности определяется Отделом культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.3 настоящего Порядка.

5.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады)с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Отдела культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

5.8. Отдел культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.10. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

Раздел 6. ПОРЯДОКФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

6.1.

Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера

6.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения. Размер стимулирующих выплат и материальной помощи руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский», определяется отделом культуры и национальной политики администрации МР «Усть-Куломский».