



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДАРОВСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.07.2020

№ 293

пгт Даровской

О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Даровской муниципальный район Кировской области от 04.02.2015 № 64

В соответствии с положениями статей 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, части 3 статьи 34 Устава муниципального образования Даровской муниципальный район Кировской области, администрация Даровского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Даровской муниципальный район Кировской области от 04.02.2015 № 64 «Об утверждении Примерного Положения об отраслевой оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Даровского района Кировской области», изложив Примерное положение об отраслевой оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Даровского района Кировской области в новой редакции согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заведующего отделом по делам культуры, молодежи, спорта и социальной работе администрации Даровского района Кировской области Арасланова Р.К.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации
Даровского района О.Ю. Елькин

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
Даровской муниципальный район
Кировской области
от 28.07.2020 № 293

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Даровского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Даровского района (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Даровской районной Думы Даровского района Кировской области от 26.11.2008 № 272 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением главы администрации Даровского района Кировской области от 23.12.2008 № 92 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (далее – постановление главы администрации от 23.12.2008 № 92).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – работников МУК), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (далее - оклады) работников МУК по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МУК.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников МУК.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения МУК положений об оплате труда работников МУК.

Положение об оплате труда работников МУК утверждается приказами директора МУК по согласованию с главой администрации Даровского района Кировской области (далее – учредитель).

1.5. Положение об оплате труда работников МУК подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения, а при его отсутствии с представительным органом работников.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников МУК, предусмотренный учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых МУК муниципальных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников МУК индексируется в соответствии с правовым актом учредителя.

1.11. Перечень должностей работников, относимых к административно – управленческому, основному, вспомогательному персоналу, и перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях расположенных в сельских населенных пунктах утверждаются руководителем учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	8275 рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8275 рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8905 рублей
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9515 рублей

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

жащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н:

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4910 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5095 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5470 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	5650 рублей

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний МУК, должны строго соответствовать уставным целям МУК по направлениям деятельности.

2.3. МУК в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

Должностной оклад работников МУК округляется до 5 и до нуля рублей в сторону увеличения.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем.

3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	4910 рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	5095 рублей

3.2. Состав и наименование профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания МУК, должны строго соответствовать уставным целям МУК по направлениям деятельности.

3.3. МУК в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем МУК.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам МУК устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденных постановлением главы администрации от 23.12.2008 № 92, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителя МУК в пределах фонда оплаты труда работников в виде

процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. К заработной плате работников применяется **районный коэффициент** в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета ССР по труду и социальным вопросам от 17.10.1988 № 546 и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 25-5 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

4.3. **При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.**

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

При улучшении условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

5.1. В целях поощрения работников МУК, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации от 23.12.2008 № 92, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя МУК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МУК. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться также за счет средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности полученных бюджетным учреждением, направляемых МУК в установленном порядке на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются положением об оплате труда работников учреждения, приказом руководителя МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

5.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие ученой степени и почетного звания;

за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

5.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры.

5.2.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

5.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных учреждениях культуры, под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юроби-

ческое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

5.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.2.2. **Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания** устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

5.2.2.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли культуры, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

5.2.2.2. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %

5.2.2.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации, Указа Губернатора Кировской области.

5.2.3. Выплата за работу в МУК (структурных подразделениях МУК), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), которые расположены в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей специалистов определен приложением к настоящему Положению.

5.2.3.1. Выплата за работу в МУК (структурных подразделениях МУК), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждения (структурных подразделений МУК).

5.2.3.2. Рекомендуемый минимальный размер надбавки к окладу за работу в МУК (структурных подразделениях МУК), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

5.2.4. Положениями об оплате труда работников МУК могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, в том числе **повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.**

5.2.4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.2.4.2. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.2.4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный – 0,25 (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 6 лет; со средним профессиональным образованием не менее 9 лет);

ведущий – 0,2 (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет; со средним профессиональным образованием не менее 6 лет);

первой категории – 0,1 (высшее профессиональное образование без стажа работы; среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет);

второй категории – 0,05 (среднее профессиональное образование без стажа работы; непрофильное образование и стаж работы не менее 3 лет).

5.2.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по учреждению определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.2.5.1. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по учреждению не образует новый оклад и не учитывается (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.2.5.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем МУК всем работникам МУК – 0,1.

5.2.5.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладам руководителя МУК и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

5.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

5.3.1.1. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образует новый оклад и не учитывается (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 МУК персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.3.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

5.3.1.4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются положениями об оплате труда работников МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы, в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер данной выплаты определяются положением об

оплате труда работников учреждения, приказом руководителя МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых МУК услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью МУК;

знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

5.3.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.3.4. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничиваются.

5.3.4.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 55 (для женщин), 60 лет и далее каждые 5 лет.

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

5.3.4.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки статистических и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

5.3.4.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

5.3.4.4. В МУК создается комиссия по установлению размера выплат стимулирующего характера. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем МУК.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. В целях поощрения работников МУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Пе-

речнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации от 23.12.2008 № 92.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя МУК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МУК. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться также за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности полученных бюджетным учреждением, направляемых МУК в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются положением об оплате труда работников учреждения, приказом руководителя МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за стаж непрерывной работы;
- за наличие почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

6.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры:

6.2.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

стаж непрерывной работы	надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

6.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

6.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы в МУК:

Под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

6.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора.

6.2.2. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

6.2.2.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли культуры, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

6.2.2.2. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %

6.2.2.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации, Указа Губернатора Кировской области.

6.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности носит стимулирующий характер, устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.2.3.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2.3.2. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.2.3.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
--------------------------	------------------------

1 квалификационный уровень	0,08
----------------------------	------

6.2.3.4. По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

6.2.4. **Повышающий коэффициент к окладу по учреждению** носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по учреждению определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2.4.1. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по учреждению не образует новый оклад и не учитывается (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

6.2.4.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем МУК всем работникам МУК – 0,1.

6.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплата за качество выполняемых работ;
 премиальные выплаты.

6.3.1. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** носит стимулирующий характер.

6.3.1.1. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

6.3.1.2. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.3.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3.

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

6.3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя МУК на срок, не превышающий одного календарного года.

6.3.1.6. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются положением об оплате труда работников МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы, при установлении выплаты учитываются:

высокое профессиональное мастерство – водителю МУК за классность: первый класс - 25% должностного оклада; второй класс – 10% должностного оклада,

сложность и напряженность работы – 30% должностного оклада водителю МУК;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

высокая степень самостоятельности и ответственности;

непосредственное участие в реализации целевых программ.

6.3.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

6.3.2.2. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер данной выплаты определяются положением об оплате труда работников учреждения, приказом руководителя МУК и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.3. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

отсутствие дефектов при выполнении работ.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

6.3.4. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

6.3.4.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.

за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 55 (для женщин), 60 лет и далее каждые 5 лет;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

6.3.4.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

6.3.4.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем МУК.

6.3.4.4. В МУК создается комиссия по установлению размера выплат стимулирующего характера. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем МУК.

III. Условия оплаты труда руководителя МУК, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

7. Заработная плата труда руководителя МУК, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1. Должностной оклад руководителя МУК устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем.

7.1.1. Размер должностного оклада руководителя МУК устанавливается исходя из размера должностного оклада работников учреждения в зависимости от лимита штатной численности работников учреждения.

7.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДО = ДО (ПКГ) \times k$, где:

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) размер должностного оклада, установленный для прочего персонала по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570»;

К – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости).

Коэффициент зависимости устанавливается положением об оплате труда руководителя МУК в следующих размерах:

Для муниципальных учреждений культуры, находящихся в границах пгт Даровской Кировской области:

При лимите штатной численности работников учреждения до 15 штатных единиц – 1,4;

При лимите штатной численности работников учреждения до 25 штатных единиц – 2,0;

При лимите штатной численности работников учреждения свыше 25 штатных единиц – 2,3.

Для муниципальных учреждений культуры находящихся в сельских населенных пунктах Даровского района Кировской области:

При лимите штатной численности работников учреждения до 3 (включительно) штатных единиц – 1,17;

При лимите штатной численности работников учреждения от 4 штатных единиц – 1,34.

Должностной оклад руководителей МУК округляется до 5 и до нуля в сторону увеличения.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МУК, заместителя руководителя МУК и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 3.

7.4. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

7.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников МУК.

7.7. Учредителем руководителю МУК могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации Даровского района от 23.12.2008 № 92.

7.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и условия их установления, утверждаются индивидуальным правовым актом учредителя.

7.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю МУК устанавливаются с учетом исполнения МУК целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых учредителем.

7.10. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу.

7.11. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников (прочий персонал), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570, а также в случае изменения установленного лимита штатной численности работников учреждения.

7.12. В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора – художественный руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

7.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с нормативными актами учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

IV. Другие вопросы оплаты труда

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

8.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

8.3. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам единовременной материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Единовременная материальная помощь оказывается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждений.

8.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.8. Работникам учреждений, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

8.9. Работникам, которым производится доплата до минимального размера оплаты труда, доплата, осуществляемая в случае временного замещения отсутствующего работника, начисляется сверх установленной заработной платы за месяц с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

8.10. Работникам, которым производится доплата до минимального размера оплаты труда, премиальные выплаты, за исключением премиальных выплат с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года), начисляются сверх установленной заработной платы за месяц с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

8.11. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

ской Федерации за счет средств районного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от оказанных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8.12. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

8.13. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение
к Положению

Примерный перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах:

1. Директор, заместитель директора.
 2. Художественный руководитель.
 3. Заведующий филиалом (структурным подразделением).
 4. Методист.
-