

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ И СПОРТИВНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ВЕРХ-НЕЙВИНСКИЙ

СОГЛАСОВАНО
Главой администрации
г.о.Верх-Нейвинский
10.12.2013года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАУК «ЦКД»
№32 от 10.12.2013

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
(стимулирующих, компенсационных выплатах, премиях)
муниципального казенного учреждения
«Центр культурно-досуговой и спортивной деятельности»
городского округа Верх-Нейвинский

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Верх-Нейвинский утвержденного Постановлением администрации городского округа Верх-Нейвинский от 02.12.2013 № 692.

2. Положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);
2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и

разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", методическими рекомендациями по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области показателей эффективности и деятельности муниципальных учреждений и детских школ искусств, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников от 04.10.2013г.№292 , 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 отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Коллективным договором, Показателями эффективности и результативности деятельности работников муниципального казенного учреждения «Центр культурно-досуговой и спортивной деятельности» (Приложение №1).

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Штатное расписание МКУ «ЦКДиСД» (далее - учреждение) утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией городского округа Верх-Нейвинский.

6. Фонд оплаты труда и численность работников учреждения утверждаются постановлением Администрации городского округа Верх-Нейвинский.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений (Приложение №5).

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

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

7. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

		повышенный на 25%
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических	4500	5625

исполнителей и артистов вспомогательного состава"	рублей	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6000 рублей	7500 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6900 рублей	8625 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждение, искусства и кинематографии"	7900 рублей	9875 рублей

8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам по результатам предыдущего года в случае выполнения Показателей эффективности и результативности деятельности работников МКУ «ЦКДиСД»:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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.

При невыполнении Показателей эффективности и результативности деятельности работников муниципального казенного учреждения «Центр культурно-досуговой и спортивной деятельности» стимулирующие надбавки и компенсационные выплаты снимаются (на месяц, квартал, год), на основании акта и приказа директора учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 9-12 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 учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых ресурсов на указанные в этом пункте цели.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается работникам, занимающим должности служащих

учреждения размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению составляет 0,20 % при наличии финансовых средств.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, 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:

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 им 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 внутри должностное 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 процентной отношении к окладу.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников:

Худ.руководителю, гл.бухгалтеру, зав.отделом и зав.секторами, завхозу и иным работникам, подчиненным руководителю, по предоставлению худ.руководителем годового отчета о деятельности работников.

14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа руководителей творческих коллективов учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске концерта, музыкальной программы, театрализованного представления, просветительских мероприятий и др.) устанавливается до 500 процентов оклада в рамках фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена иным служащим из числа персонала музеев, библиотек и других учреждения 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 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 (в том числе совместителям - внутренним и внешним), которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный";

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

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

до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков; до 35 процентов от оклада - за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания

действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

17. Руководителям и специалистам учреждения, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждения, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (приложение № 3 к настоящему Положению).

18. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

19. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры и его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

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

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается постановлением Администрации городского округа Верх-Нейвинский.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Размер средней заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения культуры устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения культуры, трудовым договором.

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

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

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Администрацией городского округа Верх-Нейвинский.

23. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 культуры.

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.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 15 главы 2 настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 16 главы 2 настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.12.2007 №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", работникам 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 учреждение выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 №591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

Глава 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование:

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

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

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

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 учреждения культуры;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения культуры;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 2 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 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, 2 пункта 29 настоящего Положения.

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

28. Кроме того, одновременно 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, 2 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 учреждения культуры);

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

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

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 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 учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников средств:

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

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных 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 "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 "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	6200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные 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 учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепромышленным должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу поднимаемой 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, 12, 15 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 внутри должностное категорирование.

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

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

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

32. С учетом условий труда работникам учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 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	3100 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4200 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4600 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5100 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600 рублей

34. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждение 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 о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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, 36 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 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 учреждения культуры рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- 1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- 2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах казенных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 38, 39 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 (в том числе совместителям - внутренним и внешним) по решению руководителя учреждения культуры 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 учреждения культуры.

41. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Глава 8. Заключительные положения

42. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения культуры ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения культуры и численностью, утвержденной Постановлением главы администрации городского округа Верх-Нейвинский, в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

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

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений
городского округа Верх-Нейвинский

Размер повышающего коэффициента к окладу
по учреждению культуры (структурному подразделению)

Учреждения культуры городского округа Верх-Нейвинский	Размер повышающего коэффициента к окладу
1. Центр культурно-досуговой и спортивной деятельности	0,20
2. Верх-Нейвинская городская библиотека	0,10
3. Историко-краеведческий музей	0,10

Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников муниципальных
учреждение городского округа Верх-Нейвинский
для определения размера должностного оклада руководителя

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников учреждения городского округа Верх-Нейвинский (далее – учреждение культуры) для определения размера должностного оклада руководителя.

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

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

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

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

5. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются

работники учреждения культуры, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения культуры, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе):

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце

7. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.

Перечень
должностей работников культуры, которым устанавливается
повышенный на 25 процентов размер окладов
за работу в рабочих поселках, поселках городского типа

1. Начальники (заведующие) отделов.
2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами (фильмохранилищами).
3. Главный инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, библиотекарь, библиограф, администратор.
4. Художественный руководитель.
5. Специалисты всех категорий: научный сотрудник, методист, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель-аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками; руководители студий, коллективов, кружков, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественной частью и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.
6. Киномеханики.