



СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ УСТЬ-КАТАВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Шестнадцатое заседание

РЕШЕНИЕ

от 25.11.2016г. № 182

г. Усть-Катав

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (детской музыкальной школы) Усть-Катавского городского округа



Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 20.04.2016 г. № 196-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П», Уставом Усть-Катавского городского округа, Собрание депутатов

РЕШАЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (детской музыкальной школы) Усть-Катавского городского округа (Приложение).

2. Решение Собрания депутатов Усть-Катавского городского округа от 25.11.2011г. № 212 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских музыкальных школ Усть-Катавского городского округа», изменения, утвержденные решениями Собрания депутатов Усть-Катавского городского округа от 24.08.2012 г. №131, от 23.08.2013 г. № 111, от 25.10.2013 г. № 142, от 28.02.2014 г. № 10, от 27.06.2014 г. № 72, от 19.06.2015 г. № 85, от 24.07.2015 г. № 103, признать утратившими силу.

3. Настоящее решение разместить на официальном сайте администрации Усть-Катавского городского округа www.ukgo.su и обнародовать на информационном стенде в здании администрации Усть-Катавского городского округа.

4. Контроль за исполнением данного решения возложить на председателя комиссии по финансово-бюджетной и экономической политике С.Н.Федосову.

Председатель Собрания депутатов
Усть-Катавского городского округа



А.И.Дружинин

Глава Усть-Катавского городского округа

С.Д.Семков

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской музыкальной школы)
Усть-Катавского городского округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (детский музыкальной школы), (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 20.04.2016 г. № 196-П «О внесении изменений в Постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П», постановлением Правительства Челябинской области от 20.07.2016 г. № 358-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 17.08.2010г. № 100-П», Решением Собрания депутатов Усть-Катавского городского округа от 30.09.2010 г. №184 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (детской музыкальной школы) (далее именуются - работники), устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципальных учреждений.

5. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессионально квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

Минимальный оклад устанавливается в размере 3500 рублей.

8. Оклад (должностной оклад) работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением повышающего коэффициента на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

9. Работникам муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (детской музыкальной школы) Усть-Катавского городского округа (далее - муниципальных учреждений) могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципального учреждения, и в соответствии с приказом руководителя

муниципального учреждения в отношении конкретного работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента по муниципальным учреждениям Усть-Катавского городского округа - до 2,5.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и особо важных, ответственных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня" (приложение 1, 4 к настоящему Положению) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и особо важных, ответственных и особо ответственных работах, определённых настоящим Положением (Приложение 8, 9).

11. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам дополнительного образования (детской музыкальной школы) устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12. При применении почасовой оплаты труда работников дополнительного образования (детской музыкальной школы) размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

13. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов и профессиям рабочих, не отнесенным к ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ.

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

18. При установлении выплат работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда, руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, не производятся.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, без учёта материальной помощи.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты

и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон между работодателем и работником с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

21. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 16 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда,

специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

23. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

24. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) надбавка молодым специалистам;
- 4) надбавка за работу в сельских населенных пунктах Усть-Катавского городского округа.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций ГРБС, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников соответствующего учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работников или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

Показатели, характеризующие результаты труда работников, определяются с учетом показателей, установленных в муниципальном задании учреждению на текущий финансовый год.

28. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие

результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации областных, муниципальных и ведомственных целевых программ и другие показатели, установленные локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденные локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

30. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии работникам учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта учреждения.

31. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

- вторая категория - до 5 процентов от оклада (должностного оклада);
- первая категория - до 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- высшая категория - до 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- ведущая категория - до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, где оклад (должностной оклад) установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутри должностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке);

4) выплаты к профессиональным праздникам, профессиональным и юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию работников муниципальных учреждений.

Размер выплат к профессиональным праздникам, профессиональным и юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

5) выплаты за руководство методическим отделением устанавливаются педагогическим работникам в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада);

6) выплаты за проверку письменных работ по сольфеджио устанавливаются педагогическим работникам в размере 20 процентов от педагогических часов.

32. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

33. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

- при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже свыше 15 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанная выплата устанавливается в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательным учреждением.

Библиотечным работникам муниципальных библиотек, а также библиотек муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (детской музыкальной школы) устанавливаются надбавки стимулирующего характера за счет средств местного бюджета в виде:

- единовременной выплаты к отпуску в размере одного должностного оклада;

- ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет при стаже работы от 1 года до 10 лет - 20 процентов, от 10 лет и выше - 30 процентов. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в сфере библиотечного обслуживания.

Библиотечным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 5 календарных дней - при наличии 10 лет стажа работы в библиотеках Челябинской области;
- 10 календарных дней - при наличии 20 лет стажа работы в библиотеках Челябинской области».

34. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда муниципальных учреждений культуры и педагогическим работникам дополнительного образования (детской музыкальной школы), в пределах фонда оплаты труда.

35. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах Челябинской области, устанавливается надбавка в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утверждаемым Правительством Челябинской области.

36. При увольнении работника учреждения до истечения календарного месяца, работнику выплачивается премия за отработанное время по итогам работы за данный месяц.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

37. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается ГРБС в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

39. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений устанавливаются в кратности от 1 до 3.

Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением устанавливаются ГРБС.

41. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

42. Руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего

характера выплачиваются по решению ГРБС на основании показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с Приложением 7

43. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждений для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

44. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, включая внешних совместителей (далее - работники) для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

45. При расчете средней заработной платы учитываются:

1) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, по среднему заработку;

2) разница в окладах при временном замещении;

3) доплаты и надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, квалификационную категорию, почётное звание, выслугу лет (стаж работы), учёную степень, учёное звание, наличие ведомственных наград, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выплаты молодым специалистам, за работу в сельской местности, за руководство методическим отделением в учреждениях дополнительного образования (детской музыкальной школы), за проверку письменных работ по сольфеджио в учреждениях дополнительного образования (детской музыкальной школы).

4) повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

5) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (районный коэффициент);

6) премии и вознаграждения, имеющие систематический характер, независимо от источников их выплаты;

7) оплата труда лиц, работающих в организации в порядке внутреннего совместительства;

8) оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

9) оплата дополнительных отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

10) оплата труда при сокращенной продолжительности работы работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности;

11) оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

12) оплата (кроме стипендии) на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям с отрывом от работы;

13) вознаграждение по итогам работы за год;

14) денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

15) дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска (кроме отпускных сумм в соответствии с законодательством Российской Федерации);

16) другие единовременные поощрения (в связи с праздничными днями, профессиональными и юбилейными датами).

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

При расчете средней заработной платы работников не учитываются выплаты социального характера.

47. Средняя заработная плата в учреждении рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы работников на среднюю численность работников. Данные о заработной плате и численности берутся согласно формам Федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности заработной платы работников», Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала ЗП-культура и ЗП-образование.

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

49. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 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 основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

50. Работники основного персонала учреждения, 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 основного персонала учреждения 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);

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);

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) 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.

51. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного

персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункта 50 настоящего Положения.

52. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ГРБС, по согласованию с заместителем главы, курирующим соответствующую отрасль, сроком на 1 календарный год.

По окончании календарного года оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 40 настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

53. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с ГРБС и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, гражданско-правового договора.

54. В пределах фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

55. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

56. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

57. Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за перерасход фонда оплаты труда и образование кредиторской задолженности по оплате труда.

58. Руководители муниципальных учреждений в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, детской музыкальной школе, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников совершенствование системы оплаты труда осуществляют путем увеличения в структуре заработной платы работников доли выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с

особыми климатическими условиями), до 50-55 процентов.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, переплетчик, кассир билетный, кладовщик, контролёр-кассир, сторож (вахтёр), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, истопник	1	3500,0
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,05	3675,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4-5 разряда, электромонтер 4-5 разряда, переpletчик, водитель 5 разряда, электрик 4-5 разряда	1,19	4165,0
2 квалификационный уровень	слесарь, плотник, столяр, электромонтер, электрик	1,36	4760,0
4 квалификационный уровень	Водитель автоклуба, осветитель, переpletчик, плотник, слесарь, столяр, электромонтёр	1,93	6755,0

Установление оклада по 4 квалификационному уровню производится согласно порядку, определенному в пункте 9 раздела II настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Старший кассир	1,19	4165,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, художник, администратор	1,24	4340,0
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, Инспектор по кадрам 2 категории, художник 2 категории, администратор 2 категории, старший инспектор по кадрам, старший художник, старший администратор	1,51	5285,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный	Профессии, должности, отнесенные	Коэффици	Должност
------------------	----------------------------------	----------	----------

уровень	к квалификационным уровням	циент	тной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, инженер- энергетик (энергетик), менеджер по рекламе, инженер по охране труда	1,88	6580,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	1,93	6755,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	2,15	7525,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,21	7735,0
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	2,43	8505,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффи циент	Должнос тной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Главный энергетик	2,69	9415,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Коэффициент	Должностной оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
1,08	3780,0	Контролер билетов, смотритель музейный
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1,64	5740,0	Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; руководитель музыкальной части дискотеки; помощник режиссера; аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2,43	8505,0	Главный библиотекарь, библиотекарь, главный библиограф, библиограф, лектор (экскурсовод), звукооператор, научный сотрудник, администратор (старший администратор) аккомпаниатор-концертмейстер, методист, художник-оформитель, художник - постановщик
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
2,69	9415,0	Главный хранитель фондов, заведующий отделом (сектором), заведующий клубом, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), художественный руководитель, звукорежиссер, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий центра

		народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций
--	--	---

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам профессий
рабочих культуры, искусства и кинематографии

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Коэффициент	Оклад (рублей)	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням
1,24	4340,0	Костюмер, осветитель, киномеханик, машинист сцены

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффиц иент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Костюмер; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС); настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов	1,36	4760,0

2 квалификационный уровень	Настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	1,38	4830,0
3 квалификационный уровень	Осветитель, киномеханик	1,64	5740,0
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	1,93	6755,0

Установление оклада по 4 квалификационному уровню производится согласно порядку, определенному в пункте 9 раздела II настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
дополнительного образования (детской музыкальной школы)
Усть-Катавского городского округа

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	1,23	4305,0

Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	концертмейстер	1,95	6825,0
4 квалификационный уровень	преподаватель	2,2	7700,0

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором	2,41	8435,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Размеры должностных окладов (окладов)
по должностям руководителей, специалистов и профессиям рабочих,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей,
утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития
Российской Федерации

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), рублей
Должности руководителей и специалистов	
Главный администратор	9415,0
Главный режиссер	9415,0
Заведующий (начальник) службой, цехом, отделом по основной деятельности	9415,0
Заведующий производственной мастерской	9415,0
Профессии рабочих	
Макетчик театрально-постановочных макетов	4760,0
Обувщик по ремонту обуви	4760,0
Обувщик по пошиву обуви	4760,0
Таксидермист	4760,0
Киномеханик	4760,0
Швея	4340,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Перечень, размеры и порядок
установления выплат стимулирующего характера
руководителям муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской музыкальной школы)

№ п/п	Перечень выплат стимулир ующего характера	Показатели	Размеры выплат стимулирующе го характера (процент от должностного оклада)
1	2	3	4
I	Выплаты, характеризующие результаты труда		
1	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы:		
1.1		выполнение важных и срочных заданий	до 50
1.2		реализация областных, муниципальных и ведомственных целевых программ (квартал, полугодие, год)	до 100
1.3		выполнение показателей муниципального задания в отчётном периоде (полугодие, год)	до 100
1.4		выполнение работ, сопряжённых с повышенными физическими и эмоциональными нагрузками, работ, требующих повышенного внимания и концентрации, временное увеличение объёмов работ в рамках должностных обязанностей	до 100
2	Премияльные выплаты по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год):		
2.1		разработка новых программ, положений	до 20
2.2		эстетические условия, оформление учреждения, состояние прилегающей территории	до 5
2.3		инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 50
2.4		качественная подготовка и проведение	до 50

		мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	
2.5		отсутствие фактов нецелевого использования средств бюджета	до 20
3	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий руководителей (квартал, полугодие, год):		
3.1		эффективность работы учреждений культуры клубного типа:	
3.1.1		• объём средств от платных услуг и приносящей доход деятельности	до 10
3		• качественное проведение массовых мероприятий	до 10
3.1.3		• количество проводимых мероприятий	до 5
3.1.4		• количество творческих коллективов, имеющих звания «образцовый», «заслуженный», «народный»	до 5
3.2		эффективность работы учреждений кино:	
3.2.1		• объём валового сбора за показ фильмов	до 20
3.3		эффективность работы библиотек:	
3.3.1		• количество проводимых мероприятий	до 10
3.3.2		• социально-активная деятельность библиотек (акции, работа со СМИ, выставки, клубы по интересам и т.п.)	до 10
3.3.3		• количество отреставрированных документов	до 10
3.4		эффективность работы музея:	
3.4.1		• количество предметов, поступивших в музейный фонд в результате выполнения работ по выявлению и сбору музейных предметов и музейных коллекций	до 5
3.4.2		• количество проводимых мероприятий	до 10
3.4.3		• количество посетителей	до 5
3.5		эффективность работы детских музыкальных школ:	
3.5.1		• сохранение контингента учащихся	до 10
3.5.2		• наличие призов олимпиад, смотров, фестивалей, конкурсов и т.д.	до 10
3.5.3		• уровень качественной подготовки выпускников и проведения итоговой аттестации (100% - оптимальный уровень; 80-99% - достаточный; 50-79% – критический; менее 50% – недопустимый)	до 10

3.6		выплаты за наличие ведомственных наград, учреждённых Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации	до 5
3.7		выплаты к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100
II	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики:		
1		за наличие почётного звания:	
1.1		• «заслуженный»	до 10
1.2		• «народный»	до 20

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах

Водитель автоклуба
Осветитель
Переплётчик
Плотник
Слесарь
Столяр
Электромонтёр

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и
дополнительного образования (детской
музыкальной школы) Усть-Катавского
городского округа

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на особо важных и особо ответственных работах

Настройщик пианино и роялей