



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ЗВЕНИГОВО
МУНИЦИПАЛ РАЙОНЫН
АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ**

ПУНЧАЛЖЕ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗВЕНИГОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08 декабря 2024 года № 1280

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района

В целях обеспечения социальных гарантий труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района, руководствуясь пунктами 6.1, 6.3, 6.10 Положения об Администрации Звениговского муниципальный района Республики Марий Эл, Администрация Звениговского муниципальный района Республики Марий Эл,

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Звениговский муниципальный район»;

- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 16 мая 2018 года № 271 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Звениговский муниципальный район»;

- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 21 октября 2019 года № 782 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Звениговский муниципальный район»;

- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 24 июля 2020 года № 786 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Звениговский муниципальный район»;

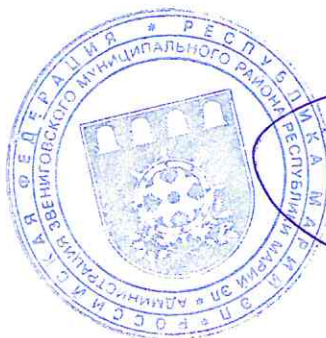
- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 21 сентября 2021 года № 662 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района»;

- постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 29 ноября 2023 года № 1083 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Звениговский муниципальный район» от 25 июля 2017 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Звениговского муниципального района Михайлову О.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном портале «ВМарийЭл» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2024 года.

Глава Администрации



С.В. Петров

Коптелова А.А.

Приложение
к постановлению
Администрации
Звениговского муниципального
района от «05» декабря 2024 г.
№ 1210

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Звениговского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Звениговского муниципального района.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливается на основе фиксированных размеров должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера, в том числе премий.

1.3. Условия оплаты труда работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (далее - работники), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих выплат, премий.

2.2. Должностные оклады работников определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 2.5 настоящего Положения.

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам устанавливаются следующие базовые оклады:

по профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - 11200 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 13067 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 14936 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 16055 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 11200 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 13440 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 15617 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 16055 рублей.

2.4.1. Работникам, должности которых не входят в перечисленные в пункте 2.4 настоящего Положения профессиональные квалификационные группы, устанавливается базовый оклад 16 055 рублей».

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности:

а) профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---	---

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций 1,0

Контролер билетов 1,0

Смотритель музейный 1,0

б) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

Заведующий билетной кассой, заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, суфлер, организатор экскурсий 1,0

Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего танцевальные площадки:

без категории 1,0

2 категория 1,05

1 категория 1,1

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам:

без категории 1,0

2 категория 1,05

1 категория 1,1

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки 1,0

Акомпаниатор:

без категории 1,0

2 категория 1,05

1 категория 1,1

1	2
---	---

Культурорганизатор:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера	1,0
Помощник режиссера	1,0
Контролер-посадчик аттракциона	1,0
Мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	1,0

в) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Концертмейстер по классу вокала (балета):	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
Библиотекарь, библиограф:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
категория «главный»	1,25
1	2
Заведующий труппой	1,0
Художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-фотограф, художник-постановщик	1,0

художник-оформитель	
художник-реставратор:	
без категории	1,0
3 категория	1,03
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов	1,0
Репетитор по вокалу,	1,0
Аккомпаниатор-концертмейстер:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
Администратор (старший администратор), заведующий аттракционом	1,0
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра	
1	2
народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Лектор (экскурсовод):	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1

Артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист хора, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава:

без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
Хранитель фондов	1,0

Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы 1,0

1	2
---	---

Кинооператор 1,0

Звукооператор 1,0

г) профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Режиссер-постановщик,	1,0

Заведующие музыкальной частью, 1,17
художественно-постановочной частью, отделом
(сектором) библиотеки, отделом (сектором)
музея, передвижной выставкой музея,

1	2
---	---

отделом (сектором) дома (дворца) культуры,
парка культуры и отдыха,
научно-методическим центром народного
творчества, домом народного творчества,
центром народной культуры (культуры и досуга)
и другими аналогичными учреждениями и
организациями, отделениями (пунктами) по
прокату кино- и видеофильмов,

Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), 1,0
кинорежиссер, режиссер массовых
представлений, звукорежиссер

Директор творческого коллектива, съемочной 1,0
группы, руководитель клубного формирования -
любительского объединения, студии, коллектива
самодеятельного искусства, клуба по интересам

д) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

1 квалификационный уровень: 1,0
администратор, инспектор по кадрам,
специалист по работе с молодежью, художник

2 квалификационный уровень: 1,05
заведующий хозяйством;

е) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

1 квалификационный уровень: 1,0
инженер по охране труда,
инженер-программист (программист),
специалист по кадрам, юрисконсульт,

5 квалификационный уровень: 1,25
главные специалисты: в отделах, отделениях,
мастерских; заместитель главного бухгалтера

ж) работники, должности которых не входят в перечисленные в подпунктах «а» - «е» настоящего пункта:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

Художественный руководитель 1,0

Главный режиссёр 1,0

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) работникам:

учреждений культуры, расположенных в сельской местности, - 0,25;
учреждений культуры, имеющих звание «Академический», - 0,10;
учреждений культуры, имеющих статус «Национальный», - 0,10;
учреждений культуры, осуществляющих методическую деятельность, - 0,10;

библиотек для слепых - 0,10.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) принимается руководителем учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

2.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам следующих стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников осуществляется на основании Положения о стимулирующих выплатах принятыми бюджетными учреждениями культуры муниципального образования.

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

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

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства - в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

библиотечным работникам - за выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектованию библиотечных фондов, справочно-библиографическому обслуживанию и книговыдаче в год; освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки, высокий уровень подготовки, творческую активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы;

работникам учреждений культурно - досугового типа- за выполнение и перевыполнение плановых показателей по подготовке и проведению культурно - досуговых мероприятий, по количеству посетителей мероприятий; творческую активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы

музейным работникам - за выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год, участие в создании новых постоянных, временных и передвижных выставок (экспозиций); творческую активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается исходя из должностного оклада и доведенного фонда оплаты труда по другим должностям, указанным в пункте 2.5. настоящего Положения.

2.9. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена учетная запись, почетное звание, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

до 2000 рублей за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени) или за почетные звания Республики Марий Эл «Заслуженный артист Республики Марий Эл», «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный журналист Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный художник Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

до 10 процентов от должностного оклада сотрудникам библиотек за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка;

до 15 процентов от должностного оклада сотрудникам библиотек за знание и использование в работе двух и более иностранных языков;

до 5000 рублей за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени.

до 4000 за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания).

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, за счет средств местного бюджета Звениговского муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения и выплачивается за фактически отработанное время.

2.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня присвоения почетного звания.

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

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.13. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

3.1. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих выплат.

3.2. Должностные оклады рабочих определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 3.4. настоящего Положения.

3.3. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в зависимости от разряда выполняемых работ.

3.4. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам рабочим устанавливаются следующие базовые оклады:

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 11200 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 12695 рублей.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности:

а) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---	---

1 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
--	-----

2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,03
---	------

б) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

1 квалификационный уровень:

наименование профессий рабочих,
по которым предусмотрено присвоение
4 и 5 квалификационных разрядов
в соответствии с Единым
тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих:

4 разряд	1,0
5 разряд	1,05

2 квалификационный уровень:

наименование профессий рабочих,
по которым предусмотрено присвоение
6 и 7 квалификационных разрядов
в соответствии с Единым

1	2
---	---

тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих:

6 разряд	1,15
7 разряд	1,2

3 квалификационный уровень: 1,25

наименование профессий рабочих,
по которым предусмотрено присвоение
8 квалификационного разряда в соответствии
с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих

3.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление 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, повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 0,3 должностного оклада.

3.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление рабочим следующих стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство;
- стимулирующая надбавка за стаж работы;

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется. Максимальный размер надбавки составляет 200 процентов должностного оклада.

3.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

3.10. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.11. Рабочим устанавливаются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района (далее — Отдел культуры) в зависимости от сложности труда руководителя (штатная численность учреждения) и особенностей деятельности учреждения, исходя из среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год в соответствии с государственной статистической отчетностью учреждения по форме № ЗП - культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала», и составляет до 3 размеров указанной заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается отделом культуры администрации Звениговского муниципального района в кратности от 1 до 8.

Общее количество заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем Отдела культуры, но не более 3 единиц:

должность заместителя по основной (уставной) деятельности вводится при общей штатной численности работников учреждения 10 и более единиц;

должность заместителя по общим вопросам (организационно - административной деятельности) вводится по согласованию с руководителем Отдела культуры при общей штатной численности работников учреждения 80 и более единиц;

должность заместителя по административно-хозяйственной деятельности (техническим вопросам, экономическому развитию) вводится по согласованию с руководителем Отдела культуры при наличии одного или нескольких зданий, закрепленных за учреждением на праве оперативного управления, и общей штатной численности работников учреждения 80 и более единиц.

Руководитель учреждения вправе самостоятельно определять направление деятельности заместителя руководителя учреждения в пределах установленного выше общего количества заместителей руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по основной (уставной) деятельности учреждения устанавливается на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по общим вопросам (организационно - административной деятельности), административно - хозяйственной деятельности (техническим вопросам, экономическому развитию) устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Установление должностного оклада художественному руководителю (заместителю руководителя) учреждения при выполнении им функций руководителя (заместителя руководителя) учреждения осуществляется в соответствии с настоящим пунктом.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Отделом культуры.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

руководителю учреждения - по решению руководителя отдела культуры;
заместителям руководителя учреждения - по решению руководителя, но не более 50 процентов от должностного оклада.

При установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых Отделом культуры.

При установлении стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание, в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 2.10 настоящего Положения.

4.5. Премирование руководителя по итогам работы учреждения производится ежеквартально за выполнение муниципального задания, а также за выполнение особо важных и особо срочных работ в порядке, установленном Отделом культуры.

Премирование заместителей руководителя по итогам работы учреждения производится ежеквартально за выполнение муниципального задания, за интенсивность и высокие результаты работы, а также за выполнение особо важных и особо срочных работ по решению руководителя учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование руководителя, заместителей руководителя учреждения производится в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников..

4.6. Премия руководителя, заместителей руководителя учреждения, допустившим служебные упущения, назначаться в меньшем размере.

Не назначаться премия за тот расчетный период, в котором имело место одно из следующих упущений или нарушения трудовой дисциплины:

- несвоевременное или не качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- несвоевременное или не качественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя учреждения;

- нарушение порядка работы со служебными документами, утеря служебных документов.

Премия не выплачивается лицам, уволенным с работы по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение дня) без уважительных причин;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

- однократное грубое нарушение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих а также руководителя учреждения, его заместителей (далее - работники), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.5. При расширении зон обслуживания работнику устанавливается доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. 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 устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется с учетом мнения представительного органа работников по решению руководителя учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности:

главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлениям заместителей руководителя учреждения;

иных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающих из бюджета муниципального образования и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии

определяется как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику выплачивается премия в соответствии с Положением о премировании, утвержденным работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и иных случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Выплата премий осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.6. Работникам, допустившим служебные упущения, премия назначаться в меньшем размере.

Не назначаться премия за тот расчетный период, в котором имело место одно из следующих упущений или нарушения трудовой дисциплины:

- несвоевременное или не качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- несвоевременное или не качественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя учреждения;

- нарушение порядка работы со служебными документами, утеря служебных документов.

Премия не выплачивается лицам, уволенным с работы по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение дня) без уважительных причин;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

- однократное грубое нарушение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждений, занимающим должности служащих, присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в порядке, установленном работодателем, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

По уважительной причине по представлению руководителя учреждения срок переаттестации работника может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается должностной оклад с учетом квалификационной категории.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии предоставления документов и отчета о работе по специальности за один год.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

По инициативе руководителя учреждения может назначаться внеочередная переаттестация.

В случае отказа работника от внеочередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), должностные оклады которых не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

7.5. Для артистического и художественного персонала, в отношении оплаты труда которых установлены нормы выступлений (постановок) в месяц, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы. Устанавливаемые за работу в течение месяца исходя из установленной нормы выступлений (постановок), являющиеся расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы этих работников с учетом фактического количества выступлений (постановок).

В учреждениях, в которых применяется поспектакльная оплата труда артистического персонала (оплата из расчета за одно выступление), фиксированным размером оплаты труда является размер ставки заработной платы, установленный за участие в спектакле (за выступление), определяемый учреждением самостоятельно. Заработная плата работников из числа артистического персонала определяется с учетом количества спектаклей (выступлений) и размера ставки за спектакль (выступление).

7.6. Работникам художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате труда работников учреждения по занимаемой должности.
