

## **Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Богданович**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Богданович (далее - учреждения культуры).

2. Настоящее положение включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады) работников учреждения культуры;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Заработная плата работникам учреждения культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения культуры в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения культуры при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения культуры с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда учреждения культуры.

9. Для повышения качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры устанавливаются с учетом выполнения предусмотренных показателей эффективности деятельности.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждений культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения культуры.

10. Руководителям и работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) (приложение к положению № 1). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на

календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается учредителем.

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

Объем средств на оплату труда работников учреждения культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждением культуры муниципальных услуг.

12. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения культуры, в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения, включает в себя все должности работников культуры, искусства, кинематографии, общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих рабочих учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

После утверждения руководителем учреждения, штатное расписание подлежит обязательному согласованию с учредителем в течение 15 рабочих дней.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской

Федерации, Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

14. При определении размера оплаты труда работников учреждения культуры учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени.

15. Для работников учреждения культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении культуры видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

17. Изменение оплаты труда работников учреждения культуры производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

18. При наступлении у работника учреждения культуры права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

19. Руководитель учреждения культуры:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения культуры;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание учреждения культуры;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения культуры.

20. Заработная плата работников учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. Размер заработной платы в месяц работников учреждения культуры, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

### **Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

22. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и приведены в таблице:

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
2.1	Аккомпаниатор	11 483,0
2.2	Культорганизатор	11 483,0

2.3	Заведующий костюмерной	11 483,0
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
3.1	Экскурсовод	13 806,0
3.2	Хранитель музейных предметов	13 806,0
3.3	Методист музея	13 806,0
3.4	Специалист по методике клубной работы	13 806,0
3.5	Главный библиотекарь	13 806,0
3.6	Библиотекарь	13 806,0
3.7	Библиограф	13 806,0
3.8	Редактор библиотеки	13 806,0
3.9	Артист-вокалист	13 806,0
3.10	Художник по свету	13 806,0
3.11	Звукооператор	13 806,0
3.12	Администратор	13 806,0
3.13	Кинооператор	13 806,0
3.14	Менеджер по культурно-массовому досугу	13 806,0
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
4.1	Главный хранитель музейных предметов	16 494,0
4.2	Заведующий отделом библиотеки	16 494,0
4.3	Звукорежиссер	16 494,0
4.4	Художественный руководитель	16 494,0
4.5	Главный художник	16 494,0
4.6	Заведующий музыкальной частью	16 494,0
4.7	Руководитель клубного формирования	16 494,0
4.8	Главный режиссер	16 494,0
4.9	Режиссер	16 494,0
4.10	Балетмейстер	16 494,0
4.11	Балетмейстер-постановщик	16 494,0
4.12	Хормейстер	16 494,0

4.13	Заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники	16 494,0
4.14	Заведующий сектором библиотеки	16 494,0
4.15	Директор музея	16 494,0
4.16	Директор централизованной библиотечной системы	16 494,0
4.17	Заведующий отделом культурно-досуговых организаций клубного типа	16 494,0

23. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

24. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, предусматривается установление работникам культуры следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- 4) персональный коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

25. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам культуры, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры выплат за качество выполняемых работ:

- 1) до 10% от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;
- 2) до 15% от оклада (должностного оклада) – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- 3) до 20% от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Народный»;
- 4) до 25% от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 5) до 35% от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по

одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполняемых работ не применяются в отношении работников культуры, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

26. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

27. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

- 1) ведущий мастер сцены – до 0,20;
- 2) высшая квалификационная категория – до 0,15;
- 3) первая квалификационная категория – до 0,10;
- 4) вторая квалификационная категория – до 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Работникам культуры, совмещающим должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной должности, может распространяться на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам культуры с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.



Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может быть установлен до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

29. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам культуры, должности которых предусматривают внутри должностное категорирование.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

- 1) главный специалист – 0,25;
- 2) ведущий специалист – 0,20;
- 3) специалист высшей категории – 0,15;
- 4) специалист первой категории – 0,10;
- 5) специалист второй категории – 0,05;
- 6) специалист третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

30. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника культуры на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника культуры.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

31. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1) руководителям структурных подразделений учреждения культуры и работникам культуры, подчиненным заместителям руководителя учреждения культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) остальным работникам культуры, занятым в структурных подразделениях

учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

32. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников  
учреждения культуры, занимающих общепрофессиональные должности  
руководителей, специалистов и служащих**

33. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (далее – работники, занимающие общепрофессиональные должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	
1.1	Кассир	8 423,0
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	
2.1	Администратор	13 806,0
2.2	Секретарь руководителя	13 806,0
2.3	Художник	13 806,0
	4 квалификационный уровень	

2 .4	Механик	14 242,0
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	
3 .1	Бухгалтер	16 942,0
3 .2	Инженер-энергетик	16 942,0
3 .3	Инженер по ремонту	16 942,0
3 .4	Юрисконсульт	16 942,0
3 .5	Специалист по кадрам	16 942,0
3 .6	Экономист	16 942,0
3 .7	Инженер-программист	16 942,0
3 .8	Менеджер	16 942,0
	5 квалификационный уровень	
3 .9	Заместитель главного бухгалтера	18 071,0
3 .10	Главный специалист отдела	18 071,0
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	
4 .1	Начальник отдела кадров	23 538,0

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих

общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

34. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

35. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за выслугу лет;
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

36. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

37. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности, должности которых предусматривают внутри должностное категорирование.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

- 1) главный специалист - 0,25;
- 2) ведущий специалист - 0,20;
- 3) специалист высшей категории - 0,15;
- 4) специалист первой категории - 0,10;
- 5) специалист второй категории - 0,05;
- 6) специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

38. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

39. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевую должность.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

40. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принимаются в пределах доли, выделенной на выплаты стимулирующего характера:

1) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности руководителей, и работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

41. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

## **Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

42. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», и приведены в таблице 3:

Таблица 3

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размер (должностного оклада), рублей
1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
	1 квалификационный уровень	
1.1	Гардеробщик	8 423,0
1.2	Дворник	8 423,0
1.3	Сторож	8 423,0
1.4	Уборщик служебных помещений	8 423,0
1.5	Вахтер	8 423,0
1.6	Подсобный рабочий	8 423,0
1.7	Слесарь-сантехник	8 423,0
1.8	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8 423,0
1.9	Слесарь-ремонтник	8 423,0
1.10	Кассир билетный	8 423,0
2	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
	1 квалификационный уровень	
2.1	Водитель автомобиля	9 265,0

Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

43. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

44. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим

Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

45. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

46. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

47. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения культуры работникам рабочих профессий, 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.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

48. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения культуры. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

49. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

50. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

## **Глава 6. Условия оплаты труда руководителей учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера**

51. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями и значимостью учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении культуры.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения



культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 4.

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

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовым договором.

Должностной оклад художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры устанавливается в соответствии с настоящим положением.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера в сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

52. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя на основании разработанных критериев и подлежат обязательному согласованию с учредителем.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются главой городского округа Богданович.

54. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, заместителям руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру

предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за выслугу лет;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

55. Выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 26 настоящего положения.

56. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 25 настоящего положения.

57. Заместителям руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с пунктом 28 настоящего положения.

58. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

59. Заместителям руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

## **Глава 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

60. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

61. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты

компенсационного характера работнику учреждения культуры устанавливаются пропорционально отработанному времени.

62. Работникам учреждения культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

63. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

64. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения культуры в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения культуры, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения культуры.

Размер выплаты работнику учреждения культуры и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

65. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

## **Глава 8. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры**

66. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении культуры могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

- 1) за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения культуры, подчиненных руководителю учреждения культуры непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения культуры и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры, по представлениям заместителей руководителя учреждения культуры;
- 3) работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

67. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, указанных в пункте 71 настоящего положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры. В учреждении культуры одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

68. По решению руководителя учреждения культуры работникам культуры, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах средств, указанных в пункте 71 настоящего положения.

69. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 3 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах средств, указанных в пункте 71 настоящего положения.

70. В целях социальной защищенности работников учреждения культуры и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения культуры применяются единовременные выплаты:

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с празднованием Дня работников культуры, а также социальные выплаты;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры.

71. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) объема субсидий, поступающих в учреждение из средств бюджета городского округа Богданович на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания;

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

72. Руководители учреждений культуры при наличии экономии финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения культуры могут оказывать работникам материальную помощь в размере до 100% оклада включительно. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в год.

Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада) за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа

1. Начальники (заведующие) отделов.
2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами).
3. Главные: инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижер, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, администратор.
4. Художественный руководитель.
5. Специалисты всех категорий: научный сотрудник, методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками; руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественной частью, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.
6. Киномеханики.

Приложение № 2  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и автономных  
учреждений культуры  
городского округа Богданович

Порядок исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений культуры

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Богданович (далее - учреждение культуры), для определения размера должностного оклада руководителей учреждений культуры.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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