



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Пятый созыв**

РЕШЕНИЕ

от 28 ноября 2013 года № 104
г. Талица

О внесении изменений в Положение "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа" и изложении его в новой редакции

Рассмотрев проект решения Думы Талицкого городского округа "О внесении изменений в Положение "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа" и изложении его в новой редакции, внесенный постановлением Администрации Талицкого городского округа от 21.11.2013 №379 с изменениями от 25.11.2013, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановлением Правительства Свердловской области от 06 февраля 2009 года №145–ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области", Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы", Примерным положением "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений культуры и искусства Свердловской области", утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 №1165–ПП (в ред. от 03.09.2013) "О введении новой системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений

культуры и искусства Свердловской области", Уставом Талицкого городского округа, Постановлением Администрации Талицкого городского округа от 31.07.2013 №241 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры" в Талицком городском округе на 2013-2018 годы", Дума Талицкого городского округа

РЕШИЛА:

1. Внести изменения в Положение "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа", утвержденное Решением Думы Талицкого городского округа от 25 апреля 2013 года №24, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее Решение подлежит опубликованию в газете "Сельская новь" и вступает в силу с 01 сентября 2013 года.

3. Разместить настоящее Решение на официальном сайте Думы Талицкого городского округа.

4. Контроль исполнения данного Решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по социальным вопросам (И.А.Титарь).

Глава
Талицкого городского округа

А.Г. Толкачев

Приложение
к Решению Думы Талицкого
городского округа
от 28 ноября 2013 года № 104
"О внесении изменений в Положение
"Об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных казенных и
бюджетных учреждений культуры
Талицкого городского округа" и
изложении его в новой редакции"

ПОЛОЖЕНИЕ

**"Об установлении системы оплаты труда работников
муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры
Талицкого городского округа"**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа" (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 №145-ПП (в ред. 16.08.2011) "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 №1165-ПП (в ред. от 03.09.2013) "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области", Постановлением Администрации Талицкого городского округа от 31.07.2013 г. №241 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры" в Талицком городском округе на 2013-2018 годы".

2. Положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- 2) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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", за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры (далее – Учреждение);

5) порядок, условия и размеры премиальных выплат работникам Учреждения.

3. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы работников Учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Свердловской области.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами Учреждения.

5. Штатное расписание Учреждения разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с органом, осуществляющим полномочия и функции учредителя Учреждения, с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности работников Учреждения (в т.ч. руководителей, служащих, специалистов и рабочих).

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в объеме установленном Планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры" в Талицком городском округе" на 2013-2018 годы, утвержденным Постановлением Администрации Талицкого городского

округа от 31.07.2013 года № 241 исходя из среднесписочной численности и среднемесячной заработной платы работников.

Средняя заработная плата работников Учреждения к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников Учреждения производить поэтапно с привлечением на эти цели не более 70 процентов бюджетных средств и не менее 30 процентов средств, полученных за счет оптимизации неэффективных культурно-досуговых центров и уменьшения неэффективных расходов.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

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

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с Главой 4 настоящего Положения.

7. Изменение размеров и условий оплаты труда работников Учреждения, осуществляется на основании изменений, внесенных в настоящее Положение.

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

8. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Наименование должности	размер оклада (рублей)
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	4500
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6000

Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6900
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	7900

Конкретное наименование должностей устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

9. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению);
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Установление работникам повышающих коэффициентов к окладам осуществляется руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям культуры субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 10 - 13 настоящего Положения.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с Положением об установлении персонального повышающего коэффициента,

утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается работникам, занимающим должности служащих Учреждения. Размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению приведен в [приложении 1](#) к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по Учреждению.

12. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников Учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию, в порядке, установленном Положением "О порядке аттестации специалистов и руководящих работников учреждений культуры Талицкого городского округа", утвержденным руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа:

ведущий мастер сцены - 0,20;

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

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

13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;
ведущий специалист - 0,2;
специалист высшей категории - 0,15;
специалист первой категории - 0,1;
специалист второй категории - 0,05;
специалист третьей категории - 0,03.

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

14. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

премиальные выплаты.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным Учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается работникам Учреждения из числа художественного, библиотечного, музейного, методического и творческого персонала Учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке культурно-досуговых мероприятий, концертных программ, фестивалей и конкурсов, выставок и экспозиций, тематических лекций и семинаров, научно-исследовательской деятельности, методической работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам проведенного мониторинга качества предоставления муниципальных услуг населению и контрольных мероприятий до 300 процентов оклада.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается приказом

руководителя Учреждения по результатам работы, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в соответствии с Положением об установлении стимулирующих надбавок работникам Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

16. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры и искусства:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

17. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам Учреждения до 20 процентов от оклада – за работу в коллективе, имеющем почетное звание "Народный".

18. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются премиальные выплаты в порядке, установленном подпунктом 1 [пункта 28 главы 5](#) настоящего Положения.

19. Руководителям и специалистам Учреждений, расположенных в населенных пунктах Талицкого городского округа, отнесенных к сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов ([приложение 3](#) к настоящему Положению).

20. С учетом условий труда работникам Учреждения, занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 25.6 [главы 4](#) настоящего Положения.

21. В исключительных случаях (в связи с причинением ущерба имуществу в результате пожара, стихийного бедствия, со смертью работника или его близких, при выходе на пенсию) может производиться выплата материальной помощи на основании заявления работника и подтверждающих документов, по приказу руководителя Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения

распоряжением органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения и подлежит отражению в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, в кратности от 1 до 1,5. Размер средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения исчисляется в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

23. Руководителю Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная пунктом 25.6 [главы 4](#) настоящего Положения.

24. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 16 главы 2](#) настоящего Положения;

премиальные выплаты в соответствии с пунктом 27 [главы 5](#) настоящего Положения.

Решение о выплате премии руководителю Учреждения принимается учредителем и оформляется в виде распоряжения.

Глава 4. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

25. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором;

- 5) за работу в ночное время;
- 6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) за сверхурочную работу;
- 8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам).

В Учреждении предусмотрены следующие размеры и условия выплат компенсационного характера:

25.1. Машинистам (кочегарам) котельной - за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12%.

25.2. Сторожакам, машинистам (кочегарам) котельной - за работу в ночное время (период с 22:00 до 06:00 час) в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

25.3. Сторожакам, машинистам (кочегарам) котельных за сверхурочную работу:

- за первые два часа работы в полуторном размере,
- за последующие часы в двойном размере.

25.4. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих - за совмещение профессий (должностей) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объёма выполняемой работы в пределах установленного фонда оплаты труда.

25.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день, за работу в установленный графиком рабочий день, являющийся нерабочим праздничным днем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ, работа оплачивается в двойном размере, в

пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год:

- сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

25.6. К заработной плате работников Учреждения применяется районный коэффициент в размере 1.15.

Глава 5. Порядок, условия и размеры премиальных выплат работникам Учреждения

26. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

27. Премия по итогам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. По результатам работы руководителям Учреждений, работникам, осуществляющим деятельность по общеотраслевым должностям служащих, выплачивается премия в размере до 25% от должностного оклада.

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;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 30 настоящего Положения.

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

28. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 1 оклада (должностного оклада) 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, Правительством Свердловской области;

- награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Свердловской области;

2) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения).

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) не более 1 одного должностного оклада.

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.

29. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных Учреждений в части оплаты труда работников с начислениями, либо на предоставление муниципальным бюджетным Учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ)

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности направленных бюджетным Учреждением на оплату труда работников.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих

30. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Наименование должности	размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	2800
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	4200
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	6200
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	8600

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

Конкретное наименование должностей устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

31. В целях стимулирования труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих,

устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам и стимулирующие надбавки к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 10, 13, [16 главы 2](#) настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с Положением об установлении персонального повышающего коэффициента, утвержденного руководителем Учреждения, прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных Учреждений в части оплаты труда работников, либо на предоставление муниципальным бюджетным Учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием

муниципальных услуг (выполнением работ).

32. Премирование работников осуществляется в порядке, установленном пунктом 27 главы 5 на основе Положения о премировании работников Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

33. В исключительных случаях (в связи с причинением ущерба имуществу в результате пожара, стихийного бедствия, со смертью работника или его близких, при выходе на пенсию) может производиться выплата материальной помощи на основании заявления работника и подтверждающих документов, по приказу руководителя Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

34. С учетом условий труда работникам Учреждений, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#) настоящего Положения.

Глава 7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

35. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Наименование должности	размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4200
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4600
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600

Конкретное наименование должностей устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

36. Рабочим Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Установление работникам повышающих коэффициентов к окладам осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных Учреждений в части оплаты труда работников, либо на предоставление муниципальным бюджетным Учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 37, 38 настоящего Положения.

37. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании Положения об установлении персонального повышающего коэффициента, утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

38. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

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

39. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

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

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных Учреждений в части оплаты труда работников, либо на предоставление муниципальным бюджетным Учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным бюджетным Учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 41, 42 настоящего Положения.

40. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается персонально в отношении конкретного работников соответствии с Положением об установлении стимулирующих надбавок работникам Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и прошедшего экспертизу Финансового управления Администрации Талицкого городского округа. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - до 200 процентов оклада.

41. Работникам рабочих профессий устанавливаются стимулирующей

надбавки за выслугу лет в процентах от оклада, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в Учреждении культуры и искусства:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

42. Премирование работников осуществляется в порядке, предусмотренном подпунктом 2 пункта 29 главы 5 на основании Положения о премировании работников Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения прошедшего экспертизу Финансового управления администрации Талицкого городского округа.

43. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#) настоящего Положения.

44. В исключительных случаях (в связи с причинением ущерба имуществу в результате пожара, стихийного бедствия, со смертью работника или его близких, при выходе на пенсию) может производиться выплата материальной помощи на основании заявления работника и подтверждающих документов, по приказу руководителя Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

к Положению "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа"

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ ПО
УЧРЕЖДЕНИЮ (СТРУКТУРНОМУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ)

Структурное подразделение	Размер повышающего коэффициента к окладу
Районный информационный культурно-досуговый центр, центральная районная библиотека	0,15
Центры народной культуры, поселковые библиотеки и библиотеки, находящиеся на центральных управах, культурно-досуговые центры, краеведческий музей	0,10
Сельские библиотеки, дома досуга, сельские клубы, сельские дома культуры	0,05

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

Работник, работающий в Учреждении 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, 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 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, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](#) настоящего Порядка.

Перечень

должностей работников, которым устанавливается, повышенный
на 25 процентов размер оклада за работу в муниципальных
казенных и бюджетных учреждениях культуры, расположенных
на территории сельских населённых пунктов и рабочих поселков
Талицкого городского округа

1. Заведующий отделом, заведующий отделением
2. Художественный руководитель
3. Методист
4. Хормейстер
5. Балетмейстер
6. Концертмейстер
7. Культурорганизатор
8. Аккомпаниатор
9. Звукорежиссер
10. Дирижер
11. Хранитель фондов
12. Экскурсовод
13. Смотритель музейный
14. Главный библиотекарь
15. Библиограф
16. Библиотекарь
17. Художник
18. Ведущий дискотек
19. Научный сотрудник