

**ДУМА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХНИЙ ТАГИЛ**

**ШЕСТОЙ СОЗЫВ**

**Р Е Ш Е Н И Е**

**двадцать восьмое заседание**

17.01.2019г. № 28/1

город Верхний Тагил

*Об утверждении* [*Положения*](#P32) *об оплате труда работников*

*муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Верхний Тагил*

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D6293C09599C7EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253ED55B7C843842131015FEEFC72CED653E7BDU024G) Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02. 2018 г. № 78-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», в целях сохранения кадрового потенциала, повышения качества и престижности работы в учреждениях, снижения внутри региональной дифференциации в оплате труда, руководствуясь Уставом городского округа Верхний Тагил, Дума городского округа Верхний Тагил

**Р Е Ш И Л А:**

1. Утвердить [Положение](#P32) об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Верхний Тагил (Приложение №1).

2. МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики городского округа Верхний Тагил» (Королько Е.В.) обеспечить проведение в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры городского округа Верхний Тагил организационных мероприятий, связанных с изменением условий оплаты труда.

3. Признать утратившим силу Решение Думы городского округа Верхний Тагил от 30.09.2010 № 32/5 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Верхний Тагил» с изменениями, внесенными Решениями Думы городского округа Верхний Тагил от 18.11.2010 № 34/11, от 24.10.2011 № 46/3, от 19.12.2013 № 24/4, от 20.11.2014 № 32/7, от 17.05.2018 № 21/4.

4. Настоящее Решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Опубликовать настоящее Решение в газете «Местные ведомости» и разместить на официальном сайте городского округа Верхний Тагил [www.go-vtagil.ru](http://www.go-vtagil.ru/).

6. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам (Упорову И.Г.)

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Думы  городского округа Верхний Тагил  \_\_\_\_подпись\_ Е.А.Нехай | Глава городского округа  Верхний Тагил  \_\_\_подпись\_\_\_ В.Г. Кириченко |

Верно

ведущий специалист Думы

городского округа Верхний Тагил О.Г.Мезенина

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Приложение № 1**  **Утверждено**  **Решением Думы**  **городского округа Верхний Тагил**  **от 17.01.2019 г. №28/1** | | |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | |  | |  |
|  | | |
| **Положени**[**е**](#P32) **об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Верхний Тагил**  Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ  1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа Верхний Тагил (далее - учреждение культуры).  2. Настоящее Положение включает в себя:  1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры;  2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  3) условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей.  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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D42F3B0B59987EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253ED57E192538068660F43ECE26DCCC850UE2FG) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».  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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D4293D005C9C7EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253EE57E192538068660F43ECE26DCCC850UE2FG) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным 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».  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 работников учреждения культуры.  9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения 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 поселках городского типа и сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) ([приложение № 1](#P469) к настоящему Примерному положению). 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 лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного 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%.  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 культуры, которые утверждаются учредителем, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.  13. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны определяться в соответствии с уставом учреждения культуры и соответствовать Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D4283C0E5E977EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253EA5CB5C317DC6E305D19B8EF71CDD650E7A20EB789UE22G) 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, в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3DD283E0B569423B2A474A02C5DC43453CF1353E95FABC217CB67640DU525G) 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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D12A3F0A579423B2A474A02C5DC43441CF4B5FEB5CB5C21FDE31354808E0E070D0C951F9BE0CB6U820G) 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 раздельно 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).  18. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с [пунктом 17](#P74) настоящего Положения 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](#P69) 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.  Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D6293C09599C7EB8AC2DAC2E5ACB6B56DA020BE65EB6DD16D57B660C5CUE25G) Российской Федерации.  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. Минимальные 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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D2283D08599423B2A474A02C5DC43441CF4B5FEB5CB5C31EDE31354808E0E070D0C951F9BE0CB6U820G) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 1:  Таблица 1   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Номер строки | Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) | | 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»  Смотритель музейный | 6750 | | 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  Культорганизатор | 9000 | | 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  Художник по свету  Художник-оформитель  Костюмер  Библиотекарь  Библиограф  Экскурсовод  Звукооператор  Киномеханик | 10350 | | 4. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  Заведующий отделом дома (дворца) культуры  Заведующий пунктом по прокату кино- и видеофильмов  Режиссер, балетмейстер, хормейстер  Главный хранитель фондов  Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) | 11850 |   23. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 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 интенсивность и высокие результаты работы;  2) выплаты за качество выполняемых работ;  3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);  4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;  5) премиальные выплаты по итогам работы.  25. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работника культуры, выше установленных системой нормирования труда учреждения культуры норм труда.  26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников культуры за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения культуры, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.  27. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.  Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры устанавливается до 300% от оклада (должностного оклада).  28. 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.  29. 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%.  30. 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 компетентности.  Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:  1) высшая квалификационная категория - 0,15;  2) первая квалификационная категория - 0,10;  3) вторая квалификационная категория - 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.  31. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:  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](#P407) настоящего Положения.  Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ  33. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3DD2D390E5A9423B2A474A02C5DC43441CF4B5FEB5CB5C31EDE31354808E0E070D0C951F9BE0CB6U820G), 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», и приведены в таблице 2:  Таблица 2   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) | | 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | 2. | 1 квалификационный уровень  Кассир | 5100 |   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](#P387) 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 интенсивность и высокие результаты работы;  2) выплаты за выслугу лет;  3) премиальные выплаты по итогам работы.  36. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.  37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.  Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.  Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.  Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 200% от оклада (должностного оклада).  38. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, 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%.  уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.  39. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:  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.  40. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.  Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ  КУЛЬТУРЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  41. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителей 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 деятельности и значимостью учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении культуры.  Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D729300F589E7EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253EA5CB5C316D56E305D19B8EF71CDD650E7A20EB789UE22G) 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 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 и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется в кратности от 1 до 6.  Размер среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с [приложением № 2](#P545) к настоящему Положению.  Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовым договором.  Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения культуры, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.  42. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 6](#P387) настоящего Положения.  43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя.  Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются учредителем.  44. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, заместителям руководителя учреждения культуры предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:  1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  2) выплаты за качество выполняемых работ;  3) выплаты за выслугу лет;  45. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения культуры устанавливается в размере до 300% оклада (должностного оклада) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения культуры.  Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.  46. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения культуры устанавливаются в соответствии с [пунктом 28](#P127) настоящего Положения.  47. Выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учреждения культуры устанавливаются в соответствии с [пунктом 29](#P138) настоящего Положения.  48. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.  49. Заместителям руководителя учреждения культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 7](#P407) настоящего Положения.  Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА  50. 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).  51. 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.  52. 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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3D6293C09599C7EB8AC2DAC2E5ACB6B56C80253EA5CB7C615D26E305D19B8EF71CDD650E7A20EB789UE22G) Трудового кодекса Российской Федерации.  53. 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](consultantplus://offline/ref=A14AE31AFD6C8D1EC7D3E0F00D8145C3DC2130005D9423B2A474A02C5DC43453CF1353E95FABC217CB67640DU525G) 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».  54. 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.  55. 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 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ  РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ  56. 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.  57. 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 59](#P448) 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.  58. 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 применяется единовременное премирование:  1) при награждении наградами Свердловской области;  2) в связи с празднованием Дня работников культуры;  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 страховую 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 единовременного премирования 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.  59. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования:  1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры государственного задания;  2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.  60. Руководители учреждений культуры при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.  Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения культуры, или (и) коллективным договором, соглашением.  Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.  Приложение № 1  к Положени[ю](#P32)  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных  и автономных учреждений  культуры городского  округа Верхний Тагил  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. Художественный руководитель.  3. Специалисты всех категорий: библиотекарь, балетмейстер, культорганизатор, художник-оформитель, руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам.  4. Киномеханики.  Приложение № 2  к Положени[ю](#P32)  об оплате труда работников  муниципальных бюджетных  и автономных учреждений  культуры городского  округа Верхний Тагил  ПОРЯДОК  ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХНИЙ ТАГИЛ 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 Верхний Тагил (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](#P562) настоящего Порядка. | | |
|  |  |  | |  |
|  | | | |  |