**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 4 апреля 2023 г. № 214

с. Красноборск

**О внесении изменений в примерное Положение об установлении**

**систем оплаты труда работников муниципальных**

**учреждений культуры, подведомственных администрации**

**МО «Красноборский муниципальный район»**

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17.02.2017 года № 42 (с изменениями от 18.12.2017 № 624, от 29.10.2018 № 517, от 27.08.2019 № 381, от 10.09.2019 № 411, от 04.10.2019 № 466, от 13.03.2020 № 132, от 29.06.2020 № 338, от 20.08.2020 № 471, от 20.02.2023 г. № 100) администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в примерное Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район», утвержденное постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 22.06.2018 г. № 302 (с изменениями от 05.11.2019 г. № 533, от 06.12.2019 г. № 611, от 03.07.2020 г. № 342, от 30.11.2020 г. № 702, от 21.12.2020 г. № 771, от 31.01.2022 г. № 50, от 14.04.2022 г. № 271, от 28.12.2022 г. № 1098) (далее – Положение) следующие изменения:

1.1. Абзац второй пункта 36 раздела V Положения после слова «аварии» дополнить словами

«, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела культуры и туризма Власову Л.В.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на официальном сайте администрации МО «Красноборский муниципальный район».

**Глава муниципального образования Е.А. Вяткин**

Утверждено

постановлением администрации

МО «Красноборский муниципальный район» от 22.06.2018 г.

(с изменениями: от 05.11.2019 г. № 533, от 06.12.2019 г. № 611,

от 03.07.2020 г. № 342, от 30.11.2020 г. № 702, от 21.12.2020 г. № 771,

от 31.01.2022 г. № 50, от 14.04.2022 г. № 271, от 28.12.2022 г. № 1098,

от 04.04.2023 г. № 214)

**Примерное Положение**

**об установлении систем оплаты труда**

**работников муниципальных учреждений**

**культуры, подведомственных администрации**

**МО «Красноборский муниципальный район»**

**I. Общие положения**

1. Примерное Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 24.04.2018 года № 179-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры», постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17 февраля 2017 года № 42 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район» (далее – муниципальные учреждения культуры), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

3. Настоящее Положение распространяется на:

муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района»;

муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурный центр»;

муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красноборский историко-мемориальный и художественный музей им. С.И.Тупицына».

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и муниципального образования.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается [разделом VI](#P323) настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Собрания депутатов от 22.12.2006 года № 55 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантий и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района, расположенных на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (с изменениями) и отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры (далее - примерные отраслевые положения).

6. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам;

4) настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры в соответствии с разделом V настоящего Положения.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распоряжения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

12. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения культуры), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения культуры;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям служащих и рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения культуры);

к основному персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры.

13. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе [пункта 1](#P90)2 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в [пункт 1](#P90)2 настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

Муниципальные учреждения культуры разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда, которые подлежат согласованию с учредителем и профсоюзным органом учреждения.

**II. Оклады (должностные оклады)**

14. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

15. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам определяются:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

по профессиям рабочих в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

по профессиям, не включенным в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных учреждений культуры.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения культуры трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении культуры положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения культуры подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры. Руководители муниципальных бюджетных учреждений культуры вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений культуры в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения культуры. В случае издания постановления администрации МО «Красноборский муниципальный район» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**III. Выплаты компенсационного характера**

**и порядок их применения**

16. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D5D44F1356a6F4K) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процента оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определяются настоящим Положением.

Руководители муниципальных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда – начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда – такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D5D44F1356a6F0K), [316](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D1aDF6K) и [317](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D1aDF2K) Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения культуры.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D3D4a4F8K) - [154](consultantplus://offline/ref=E92353E918C1E9F3F6DCA066BE454BCB4ADEA04E73588E71EAB39354E3959B4202A676D5D44E1A5Ea6FFK) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

21. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1-2, абзацами 6-9 подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения культуры трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении культуры положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения культуры подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 2-5 подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального учреждения культуры, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

22. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

23. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за выслугу лет;

5) надбавка за ученую степень;

6) надбавка за почетное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

9) надбавка за работу в сельской местности;

10) надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению).

24. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться иным категориям работников.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премиальная выплата) или квартал (ежеквартальная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений культуры об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу).

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Предельный (максимальный) размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны;

за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальны) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=2EED2B5512BD3DB6696A60020CEBB19219725BDA3C5BC4B0C7D69E2E1899DB676D350F6265C3ED9776eBI) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=2EED2B5512BD3DB6696A60020CEBB19219725BDA3C5BC4B0C7D69E2E1899DB676D350F66657Ce7I) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

Положениями о системе оплаты труда работников могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

25. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников и различных категорий учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

В соответствии с примерным отраслевым положением могут применяться в качестве оснований для не начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы следующие обстоятельства:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=2EED2B5512BD3DB6696A60020CEBB19219725BDA3C5BC4B0C7D69E2E1899DB676D350F6265C3ED9776eBI) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=2EED2B5512BD3DB6696A60020CEBB19219725BDA3C5BC4B0C7D69E2E1899DB676D350F66657Ce7I) Трудового кодекса Российской Федерации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно или квартально.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения культуры и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении культуры с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения культуры.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений культуры о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала или года, определенный примерным отраслевым положением на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником соответственно в календарном квартале или календарном году. Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

26. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу).

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения культуры.

27. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципальных учреждений, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов, при наличии выслуги лет в учреждениях в сфере культуры и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам муниципальных учреждений ежемесячно за фактически отработанное время.

|  |  |
| --- | --- |
| **Продолжительность выслуги лет** | **Размер надбавки за выслугу лет**  **(в процентах к окладу)** |
| От 5 до 10 лет | 5 |
| От 10 до 15 лет | 10 |
| Свыше 15 лет | 15 |

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры, предусмотрен настоящим Положением (приложение № 9).

28. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном учреждении культуры. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении культуры, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

29. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в муниципальном учреждении культуры. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации:

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за почетное звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

30. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением, которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства культуры Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением

31. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер надбавки молодым специалистам составляет 15 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий год работы.

32. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении культуры положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1-3 пункта 23 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 23 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-9 пункта 23 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений культуры в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений культуры, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения

33. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений культуры, работающим в сельской местности, в минимальном размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за работу в сельской местности не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Положениями о системе оплаты труда могут быть предусмотрены дополнительные категории работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности.

34. Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении культуры (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, разъездной характер работы и т.д.);

работа в муниципальном учреждении культуры определенной категории (вида, типа), структурном подразделении муниципального учреждения культуры, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями, структурными подразделениями муниципальных учреждений культуры.

Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника- приложение № 6.

**V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

35. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

36. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника муниципального учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами муниципального образования.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяются перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

**VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры**

37. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяется в соответствии с [приложением №](#P1041) 8 к настоящему Положению.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения. Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения определены в приложении № 10.

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется главным распорядителем.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются главными распорядителями в отношении подведомственных им учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений культуры, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год не позднее 1 марта финансового года исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

38. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения культуры подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений культуры, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений главных распорядителей – в отношении руководителей муниципальных учреждений культуры;

приказов руководителей муниципальных учреждений культуры – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры.

40. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание;

6) надбавка за работу в сельской местности.

41. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения культуры и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам муниципального образования «Красноборский муниципальный район», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативным правовым актам муниципального образования «Красноборский муниципальный район», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

достижение показателя средней заработной платы работников муниципального учреждения, установленного учредителем;

достижения муниципальным учреждением показателей национального проекта «Культура», утвержденных учредителем;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и муниципального образования «Красноборский муниципальный район».

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителей муниципальных учреждений составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений определяется приказами руководителей муниципальных учреждений. В целях определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением при оценке достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, подлежат учету результаты независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, предусмотренных [абзацами третьим](consultantplus://offline/ref=C609BAA42E231C42C2D4D39485B39F7D449CC416FE0DF4E682FCD0262CA0DC266DEC7DA2BE0B2D82547F9909u3J) - [пятнадцатым](consultantplus://offline/ref=C609BAA42E231C42C2D4D39485B39F7D449CC416FE0DF4E682FCD0262CA0DC266DEC7DA2BE0B2D82547F9A09u2J) настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются постановлениями администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район», в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры – приказами руководителей муниципальных учреждений культуры.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения культуры. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений распоряжениями (приказами) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премии;

при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Максимальный (предельный) размер снижения премии за качественное руководство муниципальным учреждением составляет 40 баллов.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);

при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6D0408C518hEoBI), [7](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6D0408C611hEoFI), [7.1](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6D0C00hCo3I), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6904h0oCI) Трудового кодекса Российской Федерации;

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);

при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6D0408C518hEoAI) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=D364BCEC832FF94DD806D2D47BE6EA898FA0D05ECFD7A2C13DED01487547D463C0459C6904h0oCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением культуры определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения культуры, определенного в соответствии с [пунктом](consultantplus://offline/ref=DBC18901F8D0C6BB90D9048FD34903868000AC191DBE281CCDA2C6F742E91891227EA0B0540C338ADE5E59ICS1M) 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения культуры определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с [пунктом 5](consultantplus://offline/ref=DBC18901F8D0C6BB90D9048FD34903868000AC191DBE281CCDA2C6F742E91891227EA0B0540C338ADE5E59ICS1M)6 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. В соответствии с примерным отраслевым положением эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением (приказом) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения культуры вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением:

распоряжениями (приказами) главного распорядителя средств бюджета муниципального района по согласованию с учредителем учреждения - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказами руководителей муниципальных учреждений – в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам муниципального учреждения культуры.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=D2D1FBAEF987547B073FB4FA876868BBA8C0FB62D963E3ADF3AE68667F8875DFA6F867B879127D5FA6B0EB5E1B1F734CD5D24EE20BCEF818FByDG) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=D2D1FBAEF987547B073FB4FA876868BBA8C0FB62D963E3ADF3AE68667F8875DFA6F867BC79167302F3FFEA025F4B604CD0D24CE617FCyEG) Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

42. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального учреждения культуры – главным распорядителем;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения культуры – руководителем муниципального учреждения.

43. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание, надбавка за работу в сельской местности и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с [пунктами](#P227) 27, 29, 30 и 33 настоящего Положения.

44. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание;

6) надбавка за работу в сельской местности.

45. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 41 настоящего Положения (включая [абзац двадцать четвертый пункта 4](consultantplus://offline/ref=E5D0B1768E702462279517CC25EB9AB6BDEAAD4296E9515BAF76E7ECCA2D160135C4B4E6706242612020BF09i6M)1 настоящего Положения, если иное не предусмотрено примерным отраслевым положением), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением культуры могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных учреждений культуры.

Положениями о системе оплаты труда должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу главным бухгалтерам муниципальных учреждений.

46. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера муниципального учреждения культуры руководителем муниципального учреждения.

47. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание, надбавка за работу в сельской местности и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры в соответствии с пунктом 27, 29, 30 и 33 настоящего Положения.

48. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения культуры и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 40 и пункта 45 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений главного распорядителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

49. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений главного распорядителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

50. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями (приказами) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, применительно к каждому муниципальному учреждению.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

В муниципальных учреждениях культуры предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении культуры.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны учредителя.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

51. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

**VII. Требования к структуре фондов оплаты труда**

**работников муниципальных учреждений культуры**

52. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения культуры формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального района и из объема средств поступающих от приносящей доход деятельности.

53. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного (технического) персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений не должна превышать 40 процентов.

54. Предельная доля, указанная в [пункте 5](#P456)3 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 53 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

55. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункт 53 настоящего Положения).

56. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P466) настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт [5](#P440)0 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем девятым пункта 24 настоящего Положения.

57. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P476) настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P476) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем пятнадцатым пункта](#P219) 25 настоящего Положения.

58. Муниципальные учреждения культуры должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональные квалификационные группы;**  **наименования должностей** | **Минимальный размер должностного оклада**  **(рублей)** |
| 1 | 2 |
| **1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»** | |
| смотритель музейный, контролер билетов | 5500 |
| **2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | |
| Организатор экскурсий, руководитель кружка, клубного формирования; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор; культорганизатор. | 8250 |
| Заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 8800 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. | 9350 |
| должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 9900 |
| **3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | |
| Хореограф, художник-декоратор, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, звукооператор, экскурсовод. Методист: библиотеки, клубного учреждения, музея. Специалист: по фольклору, по жанрам творчества, по методике клубной работы, по учету музейных предметов, экспозиционного и выставочного отдела. | 11000 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 11550 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. | 12100 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории. | 12650 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф | 13200 |
| **4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | |
| заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций, руководитель клубного формирования, звукорежиссер. | 13750 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 14300 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. | 14850 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории | 15400 |
| Главный хранитель фондов. | 15950 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалифика-**  **ционные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер должностного оклада**  **(рублей)** |
| **1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| 1 квалифи-кационный уровень | делопроизводитель, кассир. | 5500 |
| **2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 1 квалифи-кационный уровень | техник-программист, художник | 8250 |
| 2 квалифи-кационный уровень | заведующий хозяйством | 8800 |
| **3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 1 квалифи-кационный уровень | бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист по связям с общественностью | 11000 |
| 2 квалифи-кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 11550 |
| 3 квалифи-кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 12100 |
| 4 квалифи-  кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 12650 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**Минимальные размеры**

**окладов по профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессий рабочих** | **Минимальный размер оклада**  **(рублей)** |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5500 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6050 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6600 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7150 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7700 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8250 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8800 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9350 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**Минимальные размеры**

**должностных окладов по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности (профессий), не включенные** **в профессиональные квалификационные группы** | **Минимальный размер должностного оклада**  **(рублей)** |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 3 класса | 7150 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 2 класса | 7700 |
| Киномеханик  Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 1 класса | 8250 |
| Режиссер  Специалист по учету музейных предметов | 11000 |
| Младший научный сотрудник музея; должности II внутридолжностной категории: специалист по учету музейных предметов | 11550 |
| Научный сотрудник музея; должности I внутридолжностной категории: специалист по учету музейных предметов | 12100 |
| Старший научный сотрудник музея | 12650 |
| Главный научный сотрудник музея; ученый секретарь музея | 13200 |
| Администратор | 13750 |
| Художественный руководитель | 16500 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым устанавливается**

**надбавка за работу в сельской местности**

1. Руководители:

директор, заместитель, заведующий отделом (сектором, и других аналогичных учреждений и организаций)

главный бухгалтер;

главный хранитель фондов;

администратор.

2. Специалисты всех категорий:

заведующий костюмерной;

руководитель кружка, клубного формирования

научный сотрудник;

ведущий дискотеки;

методист;

специалист;

главный библиотекарь;

главный библиограф;

ведущий библиотекарь;

ведущий библиограф;

библиотекарь;

библиограф;

хормейстер;

балетмейстер;

художник;

художник-декоратор;

художник-модельер театрального костюма;

культорганизатор;

аккомпаниатор;

звукооператор;

звукорежиссер;

бухгалтер;

специалист по кадрам;

заведующий хозяйством;

техник-программист;

организатор экскурсий;

экскурсовод;

ученый секретарь;

специалист по учету музейных предметов;

хореограф;

художественный руководитель;

режиссер (массовых представлений, любительского театра (студии));

заведующий костюмерной;

киномеханик;

кассир.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**надбавки по муниципальному учреждению**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование муниципального учреждения культуры** | **Минимальный размер надбавки по муниципальному учреждению (процентов)** |
| Муниципальное бюджетное учреждение культуры  «Районный культурный центр» муниципального образования «Красноборский муниципальный район Архангельской области» | 10 |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района» муниципального образования «Красноборский муниципальный район» Архангельской области | 10 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей и критериев оценки эффективности деятельности**

**работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

**Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района»:**

1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

2) объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров);

3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);

4) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);

5) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);

6) количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);

7) количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц);

8) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);

9) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц).

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красноборский историко-мемориальный и художественный музей им. С.И. Тупицына»:**

1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);

2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);

3) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);

4) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);

5) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);

6) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);

7) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);

8) количество выставок (выставочных проектов) музея (единиц);

9) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);

10) количество посещений Интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (единиц);

11) количество туристов и экскурсантов, посетивших Красноборский район.

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурный центр»:**

1) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);

2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);

3) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц), в том числе доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);

4) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);

5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов);

6) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**КРИТЕРИИ**

**определения кратности размеров должностных окладов**

**руководителей муниципальных учреждений культуры в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу, в соответствии с пунктом 37 примерного Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район»**

1. Списочная численность работников муниципального учреждения культуры по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность, человек | Количество баллов |
| До 10 | 1,0 |
| От 11 до 30 | 1,1 |
| От 31 до 50 | 1,2 |
| Свыше 50 | 1,3 |

2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением культуры.

|  |  |
| --- | --- |
| Площадь, кв.м. | Количество баллов |
| До 500,0 | 0,5 |
| От 500,1 до 2 500 | 0,6 |
| Свыше 2 500,0 | 0,7 |

3. Наличие автотранспортных средств.

|  |  |
| --- | --- |
| Автотранспортных средств, единиц | Количество баллов |
| 1 | 0,15 |
| Свыше 2 | 0,3 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа работы, дающего право**

**на получение надбавки за выслугу лет**

1.В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

1) время работы в учреждениях культуры;

2) время работы в организациях по профилю своей специальности;

3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;

4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются муниципальными учреждениями, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к примерному Положению

о системе оплаты труда работников

учреждений культуры

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

**Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения культуры относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения культуры**

**Деятельность музеев**

Хранитель музейных предметов;

Научный сотрудник;

Методист;

Специалист;

Художник-реставратор;

Руководитель кружка;

Организатор экскурсий;

Экскурсовод;

Ученый секретарь.

**Деятельность библиотек**

Главный библиотекарь;

Ведущий библиотекарь;

Главный библиограф;

Ведущий библиограф;

Библиотекарь;

Библиограф;

Заведующий отделом.

**Культурно-досуговая деятельность**

Заведующий отделом (сектором, и других аналогичных учреждений и организаций)

Специалист;

Методист;

Хормейстер;

Балетмейстер;

Художник;

Художник-декоратор;

Художник-модельер театрального костюма;

Руководитель кружка, клубного формирования;

Звукооператор;

Звукорежиссер;

Аккомпаниатор;

Культорганизатор;

Администратор;

Хореограф;

Художественный руководитель;

Режиссер;

Заведующий костюмерной;

Киномеханик.