



« » июня 2018 года

ПРОЕКТ

Постановление № /

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа «Вуктыл»

На основании приказа министерства культуры и туризма и архивного дела Республики Коми от 27 июня 2018 года № 232-од и в целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа «Вуктыл» в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа «Вуктыл» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Установить, что:

1) заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по муниципальным бюджетным учреждениям культуры городского округа «Вуктыл», может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг;

3) в целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [№ 597](#) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года [№ 761](#) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года [№ 1688](#) «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) должностных окладов, окладов, указанных категорий работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2018 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации городского округа «Вуктыл» Г.Р. Идрисову.

Руководитель администрации
городского округа «Вуктыл»

В.Н. Крисанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Вуктыл»
от июня 2018 г. № /
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
городского округа «Вуктыл»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа «Вуктыл» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

а) Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;

б) постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа «Вуктыл» (далее - работники Учреждений).

3. Положение включает в себя:

а) размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;

б) условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в) порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей;

г) условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

д) порядок формирования фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

5. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. При оплате труда отдельных работников Учреждений, занимающих должности артистического и художественного персонала в организациях исполнительского искусства

(театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях), по соглашению сторон трудового договора могут устанавливаться следующие особенности оплаты труда:

1) поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала Учреждений применяется при оплате за время проведения спектаклей, концертов и (или) иных театрально-зрелищных постановок;

2) индивидуальные условия и размеры оплаты труда для артистического и художественного персонала учреждений, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

8. Условия оплаты труда работников Учреждений при применении особенностей оплаты труда в указанных в пункте 7 настоящего раздела, устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2. Должностные оклады (оклады) специалистов и рабочих

1. Должностные оклады руководителей Учреждений, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с разделом 5:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
Руководители					
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер дома (дворца) культуры	11440	10714	10007	9274
2.	Художественный руководитель клубного учреждения дома (дворца) культуры	11850	11153	10445	9755
3.	Заведующий филиалом Учреждения клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	10400	9755	9041	8453
4.	Художественный руководитель филиала Учреждения клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	10400	9755	9041	8453

2. Должностные оклады (оклады) работников культуры, искусства и кинематографии Учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (оклад), рублей
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Смотритель музейный; контролер билетов	8000
Артист вспомогательного состава театров и концертных	8500

организаций	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий билетными кассами; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	8500
Заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	9000
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Администратор, звукооператор	9000
Художник-фотограф; заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; редактор по репертуару	9100
Репетитор по вокалу; репетитор по балету; старший администратор; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела	9500
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм	9800
Артист эстрадного оркестра (ансамбля); редактор (музыкальный редактор)	10000
Концертмейстер по классу вокала (балета); помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; артист хора; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива	10500
Главный библиотекарь; главный библиограф	11000
Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер; художник-оформитель	11150
Лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; художник-постановщик; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных	11850

инструментов; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава	
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	9100
Режиссер; звукорежиссер; заведующий художественно-оформительской мастерской	9500
Заведующий передвижной выставкой музея; балетмейстер; хормейстер	9800
Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений	11000
Руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; главный хранитель фондов	11150
Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий художественно-постановочной частью; дирижер	11850
Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер	12600

3. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3-й квалификационный уровень	
Медицинская сестра	9150
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2-й квалификационный уровень	
Врач по лечебной физкультуре	12800

4. Должностные оклады работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры должностных окладов по ПКГ работников физической культуры и спорта:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по спорту	8500
2 квалификационный уровень	
Тренер	9150

5. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7650
2-й квалификационный уровень	7725
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	7875
2-й квалификационный уровень	8025
3-й квалификационный уровень	8250
4-й квалификационный уровень	8550
5-й квалификационный уровень	8850
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	8925
2-й квалификационный уровень	9150
3-й квалификационный уровень	9375
4-й квалификационный уровень	9675
5-й квалификационный уровень	9975
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	10350
2-й квалификационный уровень	10650
3-й квалификационный уровень	10800

6. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.

7. Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность руководителя структурного подразделения любого функционала.

8. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1. В учреждениях исполнительского искусства:	
Инспектор творческого коллектива; музыкальный служащий	8000
Помощник директора; старший инспектор творческого коллектива	8500
Артист мимического ансамбля	9100
Артист сценического оркестра; аранжировщик	9500
Главный инженер; главный администратор; заведующий театрально-производственной мастерской	11150
Заведующий (начальник) основным структурным подразделением, определяющим техническую, экономическую политику и политику по профилю деятельности учреждения (в учреждениях исполнительского искусства)	11150
Артист горлового пения (хоомейжи); художник-технолог сцены	11850
Главные: художник-модельер театрального костюма, художник-конструктор, художник по свету; управляющий творческим коллективом	12600
Художественный руководитель, главный режиссер	13400
Заместитель художественного руководителя	12600
2. В учреждениях музейного типа и фильмофондов, в библиотеках:	
Помощник директора (генерального директора, заведующего) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея; сотрудник службы безопасности	8800
Библиотекарь-каталогизатор; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; специалист по библиотечно-выставочной работе	9100
Специалист по учету музейных предметов, по обеспечению сохранности музейных предметов, по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), по экспозиционной и выставочной деятельности; инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов, по изучению и популяризации объектов культурного наследия; хранитель музейных предметов; редактор электронных баз данных музея	9100
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	9800
Ученый секретарь музея, ученый секретарь библиотеки	10500
Начальник отдела по работе с арендаторами, отдела реставрации; главный хранитель музейных предметов	11150
Научные сотрудники библиотеки (музея):	
младший научный сотрудник	8800
научный сотрудник	10000
старший научный сотрудник	10800
главный научный сотрудник	12600

3. В культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других учреждениях культурно-досугового типа:	
Заведующий фильмотабазой (фильмохранилищем)	8500
Светооператор	8800
Менеджер по культурно-массовому досугу; режиссер любительского театра (студии)	9800
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	10500

9. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2 и 3 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Должностной оклад, рублей
1	1,0	7500
2	1,020	7650
3	1,040	7800
4	1,060	7950
5	1,080	8100
6	1,100	8250
7	1,125	8438
8	1,150	8625
9	1,190	8925
10	1,230	9225

10. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника, за исключением профессии рабочего «машинист сцены», имеющего не менее 5 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного должностного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

11. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере на 10 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя, главного бухгалтера.

12. Руководителям и специалистам за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений

Республики Коми») устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

13. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым администрацией городского округа «Вуктыл». Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются администрацией городского округа «Вуктыл».

14. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 - 30 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

15. Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

3. Выплаты компенсационного характера

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации доплаты к должностным окладам в следующих размерах:

3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, надбавки устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 года № 262 «О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми».

4. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
 - 1) надбавки за выслугу лет;
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ;
 - 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.
2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в Учреждении в следующих размерах к должностному окладу (окладу):

Стаж работы	Размер надбавки к должностному окладу (%)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- а) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- б) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- в) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- г) период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;
- д) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

2.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.3. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

2.5. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3.5 настоящего раздела.

3. Надбавки за качество выполняемых работ.

3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011

года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», а также по должностям педагогических работников и медицинских работников, в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 5 %;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 10 %;
- в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 %;
- г) при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены - 30 %.

3.2. Водителям автомобилей всех типов устанавливается надбавка к должностному окладу за фактически отработанное время в качестве водителя в размере:

- имеющим 1-й класс - до 15 %;
- имеющим 2-й класс - до 10 %.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.3. Водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка до 20 %.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

3.4. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

а) руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 % должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 % должностного оклада;

б) руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 % должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения (для руководителей), профилю должности (для специалистов);

в) руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 %

должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения (для руководителей), профилю должности (для специалистов);

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

3.5. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30%.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальным актом Учреждения.

3.6. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в размере до 200% должностного оклада (оклада).

4. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 % должностного оклада (оклада).

4.1. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы определяются Учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего Учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются распоряжением руководителя администрации городского округа «Вуктыл» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются положением администрации городского округа «Вуктыл», определяющим выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с разделом 6 Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с разделом 6 Положения.

5. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей

1. Учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб, объем, сложность и эффективность работы Учреждений.

2. Отнесение Учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится 1 раз в год по средней сумме баллов показателей оценки деятельности Учреждения, исчисленных за последние 3 года.

3. Отдел культуры и национальной политики администрации городского округа «Вуктыл» устанавливает дополнительные показатели оценки деятельности Учреждений, не предусмотренные порядком отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей, но позволяющие оценить объем и сложность работы в Учреждении в случае недостаточного количества объемных показателей для объективной всесторонней оценки. Суммарное количество баллов за каждый дополнительный показатель увеличивается на 2 балла.

4. Учреждения относятся соответственно к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей исходя из шкалы и объемных показателей, определенных отдельно для каждого типа Учреждений.

5. Ежегодно, в срок до 20 января, Учреждения представляют объемные показатели оценки деятельности, а также подтверждающие наличие указанных объемов работы документы (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с пояснительной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям), за исключением случаев, указанных в пункте 6 настоящего раздела.

Руководители Учреждений несут ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

6. Группа по оплате труда для вновь создаваемых Учреждений устанавливается отделом культуры и национальной политики администрации городского округа «Вуктыл», исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

7. За Учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми или ликвидируемыми, а также за Учреждениями, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств).

8. Отдел культуры и национальной политики администрации городского округа «Вуктыл» может переводить Учреждение при достижении высоких результатов в работе на 1 группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с настоящим Разделом.

9. Показатели отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей:

9.1. Показатели отнесения Учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей:

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Учреждения клубного типа	Свыше 600	400 - 600	200 - 400	100-200

Таблица баллов и перечень объемных показателей утверждаются на местном уровне.

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения Учреждений клубного типа к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности Учреждений позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей и специалистов Учреждений клубного типа устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

Отнесение Учреждений клубного типа к одной из четырех групп по оплате труда руководителей и специалистов производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы Учреждений клубного типа относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

При наличии дополнительных показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении клубного типа, каждый из них может быть оценен в размере не выше 20 баллов.

Для отнесения Учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов учитываются основные объемные показатели оценки деятельности.

Объемные показатели отнесения Учреждения клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Фактические показатели клубных учреждений		Учетные документы
1.	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и так далее)	За одно клубное формирование	1,5	Всего	Всего баллов	Подтверждается журналами учета работы
2.	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	За одного участника	1			Подтверждается журналами учета работы
3.	Количество проведенных культурно - досуговых мероприятий в год, в том числе: на платной основе на бесплатной основе	За каждое мероприятие	0,4 0,3			Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
4.	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и тому подобное	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5			Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15			
5.	Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или «Образцовый»	За каждый коллектив	20			Подтверждается документально
6.	Уровень образования	За каждого				Подтвер

	работников:	работника				ждается документально	
	высшее образование из числа творческих работников		2				
	среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5				
	имеющие звания «Народный», «Заслуженный»		10				
	имеющие ученое звание, степень, почетный отраслевой знак		5				
7.	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятий	До 15%	2			Подтверждается журналом учета работы	
		15% - 35%	3				
		35% - 55%	4				
		Свыше 55%	5				
8.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4			Подтверждается бухгалтерскими документами	
		5% - 10%	6				
		10% - 15%	8				
		Свыше 15%	10				
9.	Количество посетителей в год на платной основе	За каждую 1000 человек	10			Подтверждается документально	
10.	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуг	10			Подтверждается документально	
11.	Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:	За каждого лауреата, дипломанта, участника				Подтверждается документально	
			Международный:	25			
			лауреаты	15			
			дипломанты	10			
			участники				
			Всероссийский:	20			
			лауреаты	15			
			дипломанты	10			
	участники						
	Республиканский:	10					
	лауреаты	5					
	дипломанты	1					
	участники						

	Районный		1			
	Стипендиаты районного и республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10			
12.	Средний процент заполняемости зрительного зала на одном мероприятии	До 30% 30% - 50% 50% - 80% Свыше 80%	0 2 3 4			Подтверждается журналом учета работы
13.	Освещение творческой деятельности учреждения в средствах массовой информации	За каждую отдельную статью, передачу, материал	10			Подтверждается документально
14.	Количество заключенных договоров с юридическими и физическими лицами на оказание услуг, договоров о совместной деятельности	За каждый договор	5			Подтверждается документально

К Учреждениям клубного типа относятся: сельские и городские клубы; сельские и городские Дома и Дворцы культуры; Центры культуры (в том числе национальные), Дома ремесел и иные учреждения клубного типа.

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, школы, университеты и их филиалы, студии, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые в других залах населенного пункта, республики, если коллектив (исполнители) возвращается в течение суток. К гастрольным относятся мероприятия, проводимые за пределами своего населенного пункта, если длительность пребывания их участников в поездке более суток.

К культурно-досуговым программам относятся программы, включающие комплекс мероприятий, ориентированных на различные социальные слои и возрастные группы жителей, направленные на достижение конкретных целей (пропаганда здорового образа жизни, развитие детского творчества, поддержка исполнительского мастерства, развитие художественного и декоративно-прикладного творчества, развитие театрального и музыкального искусства, другое), с указанием сроков, финансовых и иных ресурсов, исполнителей по каждому мероприятию, ожидаемых результатов.

Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и прочее, учитываются по каждому из них в отдельности.

9.2. Показатели отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей

Тип учреждения	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Библиотеки	Свыше 30	25-30	20-25	До 20

Объемные показатели отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей

п/п	Показатели	Условия	Значение показателя			Количество баллов			Учетные докумен-ты
			д	позапрошл	прелылуши	год	текущий	д	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Среднегодово е число читателей, тысяч человек	1 балл - 1 тысяча человек							Форма № 6-НК
2.	Среднегодово е количество книговыдач, тысяч экземпляров	1 балл - 10 тысяч экземпляров							Форма № 6-НК
3.	Общее количество мероприятий по повышению квалификации библиотечных работников (мероприятия)	1 балл - 1 мероприятие							Программа непрерывного образования, отчеты
4.	Пополнение собственных электронных баз данных (тысяч записей ежегодно)	1 балл - 1 тысяча записей							Форма № 6-НК
	Итого:								

Примечание:

1. Среднегодовое число читателей – строка 03, графа 2 формы № 6-НК.
2. Среднегодовое количество книговыдач – строка 07, графа 3 формы № 6-НК.
3. Пополнение собственных электронных баз данных – строка 02, графа 2 формы № 6-НК.

6. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 и выше	до 4,5	до 4,0

2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

3. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

4. Отдел культуры и национальной политики администрации городского округа «Вуктыл» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждений

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

а) фонд должностных окладов (окладов), сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

б) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

в) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

2. Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

4. При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

5. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам) с учетом их повышений и выплат компенсационного характера.

6. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

7. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

9. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Учреждения. Размер стимулирующих выплат и материальной помощи руководителям Учреждений определяется руководителем администрации городского округа «Вуктыл».