

**Отраслевое примерное положение
об оплате труда в муниципальных учреждениях культуры
муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» и
муниципального образования «Каргопольское»**

I. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных учреждениях культуры муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» и муниципального образования «Каргопольское» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Собрания депутатов муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» от 15.12.2004 №34 «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» и муниципального образования «Каргопольское» (далее - муниципальные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений;

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;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные учреждения культуры, расположенные на территории муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» и муниципального образования «Каргопольское».

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения 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, муниципальным правовым актам.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального учреждения культуры, за исключением руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений 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), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», оплата труда которых осуществляется на основе единой тарификационной системе по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» от 31.07.2008 №145, а также настоящего Положения;

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

6. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Законодательством 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 распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. 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 отдельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", за исключением профессии "билетный кассир" и профессий, указанных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники

государственных учреждений, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 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 11 настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады)

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

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии - Приложение № 1;

по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - Приложение № 2;

Минимальные размеры окладов по профессиям рабочих определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в Приложении № 4 к настоящему положению.

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

При определении конкретных размеров окладов (должностных окладов) применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов) в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным размерам окладов (должностных окладов).

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

Индексация окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководители муниципальных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» или приказа руководителя муниципального учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов)

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) работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов) 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, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются положениями о системе оплаты труда не ниже минимального размера, определенного 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, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются 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.

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 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и 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 подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-восьмым подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального учреждения, 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, финансируемые в пределах экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

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, наградами муниципального образования «Каргопольский муниципальный район»

(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 - выплата молодым специалистам);

9) надбавка за знание и использование в работе иностранных языков;

10) надбавка за работу в сельской местности.

24. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, за исключением руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения.

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 и нормативных показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах (или денежном выражении) к окладу (должностному окладу) работника.

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 неначислении).

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 неначислении).

Предельный максимальный размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работникам, относящимся к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400% 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 или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя муниципального учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

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 неначисления 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 (максимальный) 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 за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6,7,7.1,11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

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 расчетный период - календарный месяц.

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 оценки эффективности деятельности работников приведены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжением администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных учреждений определяется положениями о системе оплаты труда и подлежит согласованию с отделом по делам культуры, молодежи, спорта и туризма администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», который от имени муниципального образования осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных учреждений.

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 п.55 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 и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники вправе ознакомиться с утверждённым эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении 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.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью: при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6,7,7.1,11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала муниципального учреждения сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала 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 в календарном году.

Премии за интенсивность и высокие результаты начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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 сфере культуры и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

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

Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют: минимальный размер надбавки за выслугу лет составляет 3%

| Продолжительность выслуги лет | Минимальный размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) |
|-------------------------------|---|
| От 1 до 5 лет | 3 |
| От 5 до 10 лет | 5 |
| От 10 до 15 лет | 7 |
| Свыше 15 лет | 10 |

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за

выслугу лет не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении № 7 к настоящему Положению.

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

Минимальные 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).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

«Народный артист Российской Федерации»;

«Народный художник Российской Федерации»;

«Заслуженный артист Российской Федерации»;

«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

«Заслуженный художник Российской Федерации»;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальные размеры надбавки за почетное звание составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание «Народный»;

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

30. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Каргопольский муниципальный район».

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

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерств и ведомств

Архангельской области.

К наградам органов местного самоуправления МО «Каргопольский муниципальный район», в связи с награждениями, которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Собранием депутатов муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», награды Главы муниципального образования МО «Каргопольский муниципальный район», награды администрации муниципального образования МО «Каргопольский муниципальный район».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Минимальные размеры премиальной выплаты при награждении составляют 500 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимальных размеров, определенных 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. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата 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 выплаты 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.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

32. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в минимальном размере 5 процентов оклада (должностного оклада). 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.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 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 4-6, 8-10 пункта 23 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовым договором работника.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями муниципального образования

«Каргопольский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Каргопольского района или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, 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.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

34. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые в пределах экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

35. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Материальная помощь может быть также оказана работникам муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) 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 нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», «Каргопольское».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального 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.

36. Материальная помощь выплачивается работникам муниципального учреждения по письменному заявлению на основании распоряжения администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» - в отношении руководителя, и на основании приказа руководителя муниципального учреждения в отношении работников муниципального учреждения.

VI. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

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 дифференцируется в зависимости от критериев, установленных в приложении №8 к настоящему Положению.

К основному персоналу муниципального учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности, порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного

муниципального учреждения устанавливаются администрацией муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» (Приложение № 9).

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется администрацией муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются администрацией муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» об определении его размера действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, 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 размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Должностные оклады главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствующего муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, 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) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений администрации муниципального образования «Каргопольский

муниципальный район» - в отношении руководителей муниципальных учреждений;
приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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) надбавка за почетное звание;
- 5) премиальная выплата при награждении.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

1) степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

2) степень достижения показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечению его сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества строго по целевому назначению;

отсутствие замечаний по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».);

отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы;

отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления Федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов муниципального контроля по результатам проверок деятельности муниципального учреждения;

степень достижения показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения со средней заработной платой в Архангельской области;

степень достижения за отчетный период целевых показателей, установленных планом мероприятий («дорожной картой») муниципального учреждения;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по представлению которых возложена на муниципальное учреждение;

своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, распоряжений администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам учредителя в установленные сроки.

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 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, предусмотренных абзацами третьим-тринадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются распоряжениями администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений - приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который устанавливается эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в отношении руководителей - распоряжениями администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений определяется 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, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 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 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 52 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником 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, определенного в соответствии с пунктом 54 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 определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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 5-11 части первой статьи 81 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.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности

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

Премияльная 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 - администрацией муниципального образования «Каргопольский муниципальный район»;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

43. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 27, 29, 30 настоящего Положения.

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

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премияльная выплата при награждении;

- 5) надбавка за почетное звание;
- б) выплаты социального характера.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных 41 настоящего Положения, 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 могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

45. Премияльная 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.

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

Конкретный вид премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ (в абсолютном размере или в процентах к окладу) в отношении главного бухгалтера муниципального учреждения определяется положениями о системе оплаты труда.

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

46. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с пунктами 27, 29 и 30 настоящего Положения.

47. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 40 и подпунктом 1 пункта 44 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании: распоряжений администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

48. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям

руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

49. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, 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 администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», применительно к каждому муниципальному учреждению на основании критериев определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район».

Руководители государственных 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.

49¹. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, администрация муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», осуществляющая 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 работником 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 администрацией муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», осуществляющей функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

50. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальным учреждениям из бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов) работников направлялось не менее 50 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями), на обеспечение выплат по надбавкам за выслугу лет - не более 5 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями)

51. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 процентов.

52. Предельная доля, указанная в пункте 51 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны администрации муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

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 (пункты 51-52 настоящего Положения).

54. 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 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 49 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 государственного 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 седьмым пункта 24 настоящего Положения.

55. 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 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 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 25 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных
учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский 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» | |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; ассистент номера в цирке; контролер билетов | 6235,0 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Репетитор по технике речи; 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; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 9353,0 |
| Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9976,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10600,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 11223,0 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; 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; 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); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, | 12470,0 |

| | |
|---|---------|
| духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 13094,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 13717,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", высшей внутридолжностной категории | 14341,0 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий мастер сцены" | 14964,0 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; 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; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, режиссер массовых представлений, кинорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части | 15588,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 16211,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 16835,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", высшей внутридолжностной категории | 17458,0 |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; главный хранитель фондов; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера | 18082,0 |

Приложение № 2
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях культуры

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный по общежитию и др.; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; секретарь-стенографистка; статистик | 6235,0 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 7794,0 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту, техник-программист; художник | 9353,0 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9976,0 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10600,0 |
| 4 квалификационный | должности служащих первого квалификационного | 11223,0 |

| | | |
|---|--|---------|
| уровень | уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 11847,0 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт | 12470,0 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 13094,0 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 13717,0 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 14341,0 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 14964,0 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | | |

| | | |
|----------------------------|---|---------|
| 1 квалификационный уровень | начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела, начальник отдела маркетинга | 15588,0 |
| 2 квалификационный уровень | главный* (аналитик, диспетчер, конструктор, механик, специалист по защите информации, технолог) | 16211,0 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 16835,0 |

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение №3
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»

**Минимальные размеры
окладов по профессиям рабочих**

| Наименование профессий рабочих | Минимальный размер оклада (рублей) |
|---|------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6235,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6859,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7482,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8106,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение | 8729,0 |

| | |
|---|---------|
| 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9353,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9976,0 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10600,0 |
| Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 11223,0 |

Приложение № 4
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»

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

| Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (оклада) (рублей) |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 3 класса | 8106,0 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 2 класса | 8729,0 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 1 класса | 9353,0 |
| Специалист по закупкам | 9976,0 |
| Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по учету музейных предметов; хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по охране труда; редактор электронных баз данных музея | 12470,0 |
| Младший научный сотрудник музея; должности II внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда, редактор электронных баз данных музея | 13094,0 |
| Светооператор; специалист в сфере закупок (контрактный управляющий); научный сотрудник музея; должности I внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, | 13717,0 |

| | |
|--|---------|
| эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда, редактор электронных баз данных музея | |
| Старший научный сотрудник музея | 13341,0 |
| Главный научный сотрудник музея; ученый секретарь музея (зоопарка); главный художник-модельер театрального костюма; главный администратор | 14964,0 |
| Главный хранитель музейных предметов | 18082,0 |
| Художественный руководитель | 18705,0 |

Приложение № 5
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»

**Перечень должностей работников,
которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности**

1. Руководители:
начальник (заведующий) отделом (сектором, филиалом, художественно-постановочной частью, фильмобазой (фильмохранилищем);
художественный руководитель.
2. Специалисты всех категорий:
научный сотрудник;
методист;
редактор;
библиотекарь;
библиограф;
лектор (экскурсовод);
лектор-искусствовед (музыковед);
администратор;
режиссер;
дирижер;
балетмейстер;
хормейстер;
артист (кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава);
культурный организатор;
организатор экскурсий;
распорядитель танцевальных вечеров;
ведущий дискотек;
аккомпаниатор;
концертмейстер;
инженер;
экономист;
бухгалтер;
архитектор;
техник;
мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда;
чтец-мастер художественного слова;
художник;
руководители студий (коллективов, кружков, любительских объединений, клубов

по интересам, музыкальной части дискотеки);
юриисконсулт.
специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;
специалист по учету музейных предметов;
хранитель музейных предметов
концертмейстер;
изготовитель художественных изделий;
резчик по дереву и бересте;
консультант по туризму;
менеджер по направлениям туризма;
руководители студий (коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки).
3. Другие работники:
киномеханики.

Приложение № 6
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных
учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»

**Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»**

1. Библиотеки:
 - 1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
 - 2) объем фонда библиотеки (экземпляров);
 - 3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);
 - 4) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в том числе количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);
 - 5) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц);
 - 6) количество отреставрированных документов (экземпляров);
 - 7) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
 - 8) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);
 - 9) количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
 - 10) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);
 - 11) количество посещений интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).
2. Культурно-досуговые учреждения:
 - 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) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);
- 7) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

5. Муниципальные учреждения в сфере культуры всех типов:

- 1) выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);
- 2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы муниципального учреждения (да/нет);
- 3) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления муниципальным учреждением муниципальной услуг в сфере культуры (процентов);
- 4) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 7) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);
- 8) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и других мероприятий), проведенных силами учреждения (единиц);
- 9) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);
- 10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан, без экскурсоведения) (единиц);
- 11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);
- 12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);
- 13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);
- 14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и государственных программ (да/нет);
- 15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);
- 16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики государственного учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);
- 17) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);
- 18) количество посещений интернет-сайта государственного учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);
- 19) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);
- 20) публикации и освещение деятельности государственного учреждения в средствах массовой информации (да/нет);
- 21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет);
- 22) отсутствие случаев применения к работникам дисциплинарного взыскания в расчетном периоде (да/нет), за исключением дисциплинарных взысканий за дисциплинарные

проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

23) отсутствие случаев применения к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника (да/нет);

24) отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде (да/нет).

Приложение № 7
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных
учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский 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 структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

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

Приложение №8
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных

**Критерии
определения кратности размеров должностных окладов руководителей
муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада
работников, относящихся к основному персоналу, в соответствии с пунктом 37
Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных учреждениях
культуры**

1.1. Списочная численность работников муниципального учреждения по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений (далее - предельный уровень средних заработных плат):

| Списочная численность, человек | Количество баллов |
|--------------------------------|-------------------|
| до 20 чел | 0,8 |
| до 50 | 1,0 |
| свыше 50 | 1,1 |

1.2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением:

| Площадь, кв. м | Количество баллов |
|--------------------|-------------------|
| до 500 | 0,3 |
| От 500,1 до 1000 | 0,4 |
| От 1000,1 до 3000 | 0,5 |
| От 3000,1 до 7000 | 0,6 |
| От 7000,1 до 10000 | 0,7 |
| Более 10000,1 | 0,8 |

1.3. Наличие филиалов (структурных подразделений) муниципального учреждения на территории Каргопольского района:

| Количество филиалов, единиц | Количество баллов |
|-----------------------------|-------------------|
| до 5 | 0,1 |
| От 6 до 10 | 0,2 |
| От 11-15 | 0,3 |
| От 16-20 | 0,4 |
| От 21-25 | 0,5 |
| Свыше 25 | 0,6 |

1.4. Наличие в безвозмездном пользовании или в оперативном управлении объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации федерального значения и регионального значения:

| Количество объектов, единиц | Количество баллов |
|-----------------------------|-------------------|
| 1 | 0,4 |
| 2 | 0,6 |
| Свыше 2 | 0,8 |

1.5. Наличие автотранспортных средств:

| Количество автотранспортных средств, единиц | Количество баллов |
|---|-------------------|
|---|-------------------|

| | |
|---------|-----|
| 1 | 0,1 |
| 2 | 0,3 |
| Свыше 2 | 0,7 |

Приложение № 9
к Примерному отраслевому положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях культуры
муниципального образования
«Каргопольский муниципальный район»

Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений

1. Библиотеки:
 - 1.1. Административно-управленческий персонал: директор (генеральный директор), заместитель директора (генерального директора), руководитель (заведующий) филиалом, главный бухгалтер.
 - 1.2. Основной персонал:
 - 1.2.1. Руководители и специалисты: ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы, заведующий (начальник) отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы, главный хранитель фондов, помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы, главный библиотекарь, главный библиограф, научный сотрудник библиотеки всех категорий, библиотекарь всех категорий, библиотекарь-каталогизатор всех категорий, библиограф всех категорий, эксперт по комплектованию библиотечного фонда, специалист по учетно-хранительской документации всех категорий, специалист по библиотечно-выставочной работе всех категорий, специалист по массовой консервации библиотечных фондов всех категорий, методист централизованной библиотечной системы, библиотеки всех категорий, редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки всех категорий, специалист по организации безопасности библиотечных фондов.
 - 1.2.2. Прочие руководители и специалисты: заведующий (начальник) структурного подразделения учреждения, работники которого отнесены к основному персоналу.
 - 1.2.3. Прочие работники, не относящиеся к специалистам: переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов, фотограф.
 - 3.3. Вспомогательный персонал:
 - 3.3.1. Руководители структурных подразделений и специалисты: руководитель (начальник) структурного подразделения (если руководимые им работники относятся к вспомогательному персоналу), заместители руководителя (начальника) соответствующего структурного подразделения, начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий хозяйством, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник хозяйственного отдела, начальник юридического отдела, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, бухгалтер всех категорий, документовед всех категорий, инженер всех категорий, инженер-программист (программист) всех категорий, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист всех категорий, юрисконсульт всех категорий, агент по закупкам, агент рекламный, архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь всех категорий.
 - 3.3.2. Прочие работники, не относящиеся к специалистам: водитель автомобиля, водитель автобуса или специального легкового (грузового) автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик территорий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой: участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку

художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения, гардеробщик, слесари, электромонтеры, электромеханики.

2. Учреждения культурно-досугового типа:

2.1. Административно-управленческий персонал: директор, заместитель директора, руководитель (заведующий) филиалом, главный бухгалтер; помощник директора.

2.2. Основной персонал:

2.2.1. Руководители и специалисты: художественный руководитель, заведующий (начальник) отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, режиссер массовых представлений, специалист по фольклору всех категорий, специалист по жанрам творчества всех категорий, специалист по методике клубной работы всех категорий, методист клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций всех категорий, заведующий автоклубом, заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций всех категорий, режиссер любительского театра (студии) всех категорий, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) всех категорий, художник-постановщик всех категорий, руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) всех категорий, руководитель кружка всех категорий, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор всех категорий, концертмейстер; культурорганизатор всех категорий, художник-фотограф всех категорий, светооператор, редактор по репертуару всех категорий, художник-постановщик по костюмам всех категорий, звукооператор всех категорий; звукорежиссер; звукооформитель всех категорий, монтажер всех категорий, музыкальный оформитель всех категорий.

2.2.2. Прочие руководители и специалисты: заведующий (начальник) структурного подразделения учреждения, работники которого отнесены к основному персоналу, заведующий костюмерной, специалист по работе с молодежью, консультант по туризму; менеджер по направлениям туризма; изготовитель художественных изделий, резчик по дереву и бересте.

2.2.3. Прочие работники, не относящиеся к специалистам: костюмер, портной, оператор видеозаписи, фотограф.

2.3. Вспомогательный персонал:

2.3.1. Руководители структурных подразделений и специалисты: руководитель (начальник) структурного подразделения (если руководимые им работники относятся к вспомогательному персоналу), заместители руководителя (начальника) соответствующего структурного подразделения, начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник хозяйственного отдела, начальник юридического отдела, заведующий хозяйством, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, бухгалтер всех категорий, инженер всех категорий, инженер-программист (программист) всех категорий, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист всех категорий, юрисконсульт всех категорий, агент по закупкам, агент рекламный, архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь всех категорий.

4.3.2. Прочие работники, не относящиеся к специалистам: водитель автомобиля, водитель автобуса или специального легкового (грузового) автомобиля, истопник, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовальщик и др.), слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр строительный, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик территорий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой: участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения, гардеробщик, слесари, электромонтеры, электромеханики.