

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Вельского муниципального района
Архангельской области
от 30 декабря 2014 года №2146

**ОТРАСЛЕВОЕ ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях
в сфере культуры, подведомственных управлению культуры,
туризма и по делам молодежи администрации Вельского
муниципального района Архангельской области**

(с изменениями от 31.10.16 г. №1149; 30.03.17 г. №399; 02.04.2018 г. №288; 19.06.2018 г. № 514; 25.02.2019 г. №163; 10.06.2019 г. №567; 14.11.2019 г. №1123; 02.03.2020 г. №192; 29.09.2020 г. №913; 20.09.2022 №1097; 17.03.2023 № 200; 20.09.2023 №741)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы Вельского муниципального района Архангельской области от 2 октября 2019 года № 949 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Вельского муниципального района в сфере культуры (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 музеи Вельского района;

на муниципальные библиотеки Вельского района;

на муниципальные культурно-досуговые учреждения Вельского района;

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 и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам Вельского муниципального района.

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

5. Системы 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 об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением Главы Вельского муниципального района от 2 октября 2019 года №949, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

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 кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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 раздельно 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 № 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 № 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 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципальных 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 исполнение трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Минимальные размеры (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 по должностям, 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 Вельского муниципального района 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 Вельского муниципального района или приказа руководителя муниципального бюджетного 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.

Пункты 16-23 исключены - Постановление администрации Вельского муниципального района от 02.04.2018г. №288.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

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.

28. 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 нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 25 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 25 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

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

31. 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 Вельского муниципального района (далее – премиальная выплата при награждении);

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

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

10) надбавка за работу в сельской местности.

32. Премияльные 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).

Премияльные 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.

Премияльные 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.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах 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, указанным в абзаце втором 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 работниками, относящимися к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение 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;

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.

33. 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.

Основаниями 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 распоряжениями исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда и подлежат согласованию с исполнительным органом муниципальной власти Вельского муниципального района, осуществляющим от имени района функции и полномочия учредителя подведомственных 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 пунктом 63 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 муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

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 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 квартале.

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

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

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

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.

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

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

Минимальный размер надбавки за выслугу лет составляет 3 процента оклада (должностного оклада)

Положениями о системе оплаты труда определяются периоды и конкретные размеры надбавок за выслугу лет не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслуги лет, приведен в приложении № 7 к настоящему положению.

36. 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.

37. 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.

38. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации,

наградами Архангельской области, наградами Вельского муниципального района.

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

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

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

К наградам Вельского муниципального района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Собрания депутатов Вельского муниципального района, награды Главы Вельского муниципального района.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет:

при награждении государственными наградами Российской Федерации – 4000 рублей;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – 3500 рублей;

при награждении Почетной грамотой Губернатора Архангельской области, Почетной грамотой Архангельского областного Собрания депутатов – 3000 рублей;

при объявлении благодарности Губернатора Архангельской области, благодарности Архангельского областного Собрания депутатов – 2500 рублей;

при награждении почетной грамотой министерства культуры Архангельской области – 2000 рублей;

при награждении дипломом министерства культуры Архангельской области – 1500 рублей;

при объявлении благодарности министерства культуры Архангельской области – 1000 рублей;

при награждении Почетной грамотой администрации Вельского муниципального района, Почетной грамотой Собрания депутатов Вельского муниципального района - 500 руб.

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

39. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

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

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

40. Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается работникам, которые владеют и используют при исполнении должностных обязанностей один или несколько иностранных языков.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков начисляется ежемесячно.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальный размер надбавки за знание и использование в работе иностранных языков составляет 5 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается на основании представленного работником документа об образовании (диплома, свидетельства, аттестата или удостоверения), выданного образовательной организацией и подтверждающего окончание обучения по образовательной программе, которая дает знание иностранного языка.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за знание и использование в работе иностранных языков не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

40.1. 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.

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

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

41. 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), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 6, 8 - 10 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района 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) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

43. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

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

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальным правовым актом.

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.

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

44. 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.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются исполнительным органом

муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется исполнительным органом муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются исполнительными органами муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения. 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 Администрации Вельского муниципального района 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.

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

Должностные оклады главных бухгалтеров муниципальных учреждений 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 Администрации Вельского муниципального района 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.

46. 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 трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

47. 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.

48. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей муниципального учреждения 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:

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

степень достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, 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 Вельского муниципального района);

отсутствие в муниципальном учреждении задержек по выплатам заработной платы;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления Федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов муниципального контроля, исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района, осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, 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 показателей, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показателей, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника);

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

своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области и распоряжений исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам учредителя в установленные сроки;

отсутствие замечаний по исполнению иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, администрации Вельского муниципального района.

Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренных абзацами третьим – пятнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются распоряжениями исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника 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 определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени Вельского муниципального района осуществляют функции и полномочия учредителя, подведомственных им муниципальных учреждений.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется, в отношении руководителей муниципальных учреждений, распоряжениями исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя, подведомственных им муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

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

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

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

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

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

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

при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 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 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 62 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 62 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 исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального учреждения, 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.

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

распоряжениями исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют

функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 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.

49. 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 работника.

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

в отношении руководителя муниципального учреждения – исполнительным органом муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

50. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 35, 37 и 38 настоящего Положения.

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

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

52. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 48 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 48 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, 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 приказами руководителей муниципальных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера 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 62 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

53. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ главному бухгалтеру муниципального учреждения 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.

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

54. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 35, 37 и 38 настоящего Положения.

55. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями исполнительного органа муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 47 и подпунктом 1 пункта 51 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

56. 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 исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

57. 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 исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя, 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 исполнительных органов муниципальной власти, которые от имени администрации Вельского муниципального района осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за

несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с исполнительным органом муниципальной власти Вельского муниципального района, который от имени муниципального района осуществляет функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

58. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из районного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы 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,

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

60. Предельная доля, указанная в пункте 59 настоящего Положения определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда, работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 59 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов муниципальной власти Вельского муниципального района, которые от имени района осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

61. 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 59 - 60 настоящего Положения)

62. 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 57 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. Премиальный фонд руководящего состава муниципального учреждения должен быть разделен таким образом, чтобы по итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя муниципального учреждения, среднемесячная заработная плата главного бухгалтера муниципального учреждения не превышала 80 процентов среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего муниципального учреждения.

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

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний

премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 32 настоящего Положения.

63. 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 33 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Отраслевому примерному положению об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Контролер билетов	9 170,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Организатор экскурсий; руководитель кружка; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; контролер-посадчик аттракциона	13 755,0
Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 673,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15 590,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	16 507,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Художник-постановщик; 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); хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор	18 340,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	19 258,0

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	20 174,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	21 092,0
Главный библиотекарь; главный библиограф; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий мастер сцены»	22 008,0
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 художественно-оформительской 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, режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик	22 925,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	23 842,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	24 759,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	25 677,0
Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный хранитель фондов	26 593,0

Приложение № 2
к Отраслевому примерному положению об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

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	делопроизводитель; кассир;	9 170,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11 464,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; техник; техник-программист; художник	13 755,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 673,0
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15 590,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16 507,0
5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской;	17 423,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по нормированию труда; инженер-программист (программист); менеджер; менеджер по персоналу; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	18 340,0

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	19 258,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	20 174,0
4 квалификационный уровень	мастер участка, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	21 092,0
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	22 008,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела организации и оплаты труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела	22 925,0
2 квалификационный уровень	главный* (аналитик, специалист по защите информации)	23 842,0
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	24 759,0

* 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 Отраслевому примерному положению об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

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	9 170,0

Наименование профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 088,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 005,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 923,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 838,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 755,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 673,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 590,0
Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	16 507,0

Приложение № 4
к Отраслевому примерному положению об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

**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 профессии которого устанавливается квалификация 3 класса	11 923,0
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	12 838,0

Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (оклада) (рублей)
1	2
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса, младший системный администратор	13 755,0
Специалист по закупкам	14 673,0
Специалист по обеспечению сохранности 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, старший специалист по закупкам	18 340,0
Должности II внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности 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	19 258,0
Светооператор, должности I внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности 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	20 174,0
Художественный руководитель обособленного структурного подразделения организации клубного типа	22 926,0
Художественный руководитель	27 509,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Отраслевому примерному положению об оплате труда в
муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

П Е Р Е Ч Е Н Ь
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);
 - юриисконсульт.
3. Другие работники:
4. киномеханики.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Отраслевому примерному положению об оплате труда в
муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников муниципальных бюджетных учреждений
Вельского муниципального района в сфере культуры**

1. Муниципальные библиотеки Вельского муниципального района:
 - 1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
 - 2) объем фонда библиотеки (тыс. 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. Муниципальные музеи Вельского муниципального района:
 - 1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
 - 2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);
 - 3) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);
 - 4) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);
 - 5) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);
 - 6) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других

музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);

7) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);

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

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

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

3. Муниципальные культурно-досуговые учреждения Вельского муниципального района:

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).

4. Муниципальные учреждения Вельского муниципального района 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 муниципальных 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 муниципального 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 муниципального 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 муниципального 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 работнику 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 Отраслевому примерному положению об оплате труда в
муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

П О Р Я Д О К
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;
- 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.

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 муниципального 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 муниципального учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Отраслевому примерному положению об оплате труда в
муниципальных бюджетных учреждениях в сфере
культуры, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

К Р И Т Е Р И И

определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу, в соответствии с пунктом 44 Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Вельского муниципального района в сфере культуры

1. Общие критерии для муниципальных учреждений.

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 100	1,0
От 101 до 200	1,2
Свыше 200	1,4

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

Площадь, кв. м	Количество баллов
До 500	0,1
От 500,1 до 2000	0,2
От 2000,1 до 5000	0,3
От 5000,1 до 8000	0,4
От 8000,1 до 12 000	0,5
Свыше 12 000	0,6

1.3. Наличие автотранспортных средств:

Количество автотранспортных средств, единиц	Количество баллов
1	0,1
2	0,2
3	0,3
Свыше 3	0,4

2. Критерии по типам муниципальных учреждений

2.1. Для муниципальных библиотек:

Количество библиотечных фондов, тыс. единиц	Количество баллов
До 100,000	0,5
От 100,001 до 200,000	0,6
От 200,001 до 500,000	0,7
Свыше 500,001	0,8

2.2. Для муниципальных культурно-досуговых учреждений:

Среднегодовое количество посетителей, тыс. чел.	Количество баллов
До 15,000	0,2
От 15,001 до 30,000	0,4
От 30,001 до 45,000	0,6
От 45,001 до 60,000	0,8
Свыше 60,001	1,0

Примечание: В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный абзацем третьим пункта 57 Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Вельского муниципального района в сфере культуры, утвержденного постановлением администрации Вельского муниципального района от 30 декабря 2014 года № 2146.