



КОТЛАССКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21 марта 2023 года

№ 364

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом от 09.10.1992 № 3612-12 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Федеральным законом от 29.12.1994 № 78-ФЗ «О библиотечном деле», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котласского муниципального округа Архангельской области, постановлением Правительства Архангельской области № 412-пп от 01.11.2011 «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры», **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, при разработке локальных нормативных актов об установлении оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры руководствоваться настоящим положением.

3. Постановление администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район» от 31 июля 2020 года № 579/1 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных

учреждений культуры, подведомственных отделу по культуре и туризму администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район» признать утратившим силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2023 года и подлежит размещению на официальном сайте Котласского муниципального округа Архангельской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального образования

Т.В. Сергеева

Михайлова Т.А.,
(81837) 2-19-10

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Управлению по социальной политике администрации
Котласского муниципального округа Архангельской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Котласского муниципального округа Архангельской области (далее – Учреждение, Учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников Учреждений.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников Учреждений, в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов) работников 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 Учреждений;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждений.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого Учреждения (далее - положение), утверждаемым руководителем 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.

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

4. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады) работников;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных законами Архангельской области, - за счет средств, выделенных Учреждению из бюджета Котласского муниципального округа Архангельской области.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников Учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на Учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

10. В целях настоящего Положения установить, что:

к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», за исключением профессии «билетный кассир» и профессиям, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

к основному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается до начала

финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 10 настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады)

12. 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.

13. 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 (окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

14. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда 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 Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

Индексация окладов (должностных окладов) работников Учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Котласского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области. Руководители Учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих Учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников Учреждения. В случае издания постановления Правительства Архангельской области или приказа руководителя Учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области размеры окладов (должностных окладов) работников 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 Учреждений

размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

15. 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.

16. 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:

- выплата за выполнение работ различной квалификации;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за расширение зон обслуживания;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- выплата за сверхурочную работу;

- выплата за работу в ночное время;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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), ставки заработной платы.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Руководители 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 Российской Федерации.

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 Российской Федерации.

18. 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 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.

19. 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 Учреждения и установленных соответствующему работнику.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя 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

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

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;

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

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

- надбавка за работу в сельской местности.

23. Премиальные 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).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера 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.

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

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

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

Предельный (максимальный) размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу 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 Учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы 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 частью 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 Учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда работников 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.

24. 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 Учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области (далее - показатели и критерии эффективности деятельности работников).

Перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, которое от имени Котласского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им Учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положениями о системе оплаты труда и подлежат согласованию с Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области. Максимальное количество баллов, которое может получить работник в расчетном периоде, должно быть равным у работников, относящихся к одной квалификационной группе.

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 55 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Для вновь принятых работников премия за интенсивность и высокие результаты работы определяется исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности за предыдущий месяц, в случае, если расчетным периодом является месяц, или за предыдущий квартал в случае, если расчетным периодом является квартал.

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 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.

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

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

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

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам 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 выслугу лет, приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

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

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

«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.

29. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной 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 Главы Котласского муниципального округа - 1000 рублей;
- при награждении почетной грамотой администрации (органов администрации) Котласского муниципального округа - 1000,00 рублей;
- при награждении почетной грамотой Собрания депутатов Котласского муниципального округа - 1000,00 рублей.

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

30. Надбавки молодым специалистам устанавливаются работникам, которые:

- окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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 выплат молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

31. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам 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.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 22 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии предусмотренным подпунктом 2 пункта 22 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 6, 8, 9 пункта 22 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников Учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области или приказами руководителей Учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих 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 Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

34. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Материальная помощь может быть оказана работнику 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 Учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

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

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

VI. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений

35. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к

основному персоналу руководимого им Учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. Кратность размеров должностных окладов руководителей Учреждений дифференцируется в зависимости от критериев, установленных в приложении № 8 к настоящему Положению.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников 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 Учреждения устанавливаются Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

Должностной оклад руководителя вновь созданного Учреждения определяется Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей Учреждений устанавливаются Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области. В трудовой договор руководителя Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю Учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Котласского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области или приказами руководителей Учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих 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 Учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

36. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Котласского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области или приказами руководителей

Учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих 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 Учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

- приказов Управления по социальной политике Котласского муниципального округа Архангельской области, - в отношении руководителя Учреждения;
- приказов руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

38. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя Учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство 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.

39. Премия за качественное руководство Учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей Учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением являются:

- степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании Учреждения;
- степень достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, отражающих:
 - отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у 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 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 Правительства Архангельской области);
 - отсутствие в 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, Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области

по результатам проверок деятельности Учреждения;

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

- степень достижения показателей, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением, и показателей, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением (в рамках компетенции работника);

- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности, иных отчетов, обязанность по представлению которых возложена на Учреждение;

- своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам учредителя в установленные сроки;

- отсутствие замечаний по исполнению иных обязанностей, возложенных на Учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, предусмотренных абзацами 3-15 настоящего пункта, в отношении руководителей Учреждений определяются распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителей Учреждений - приказами руководителей Учреждений.

Показатели эффективности деятельности 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 распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

Количество баллов за различные Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей Учреждений устанавливаться распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителей Учреждений - приказами руководителей Учреждений.

Премия за качественное руководство Учреждением снижается:

- при применении к руководителю, заместителю руководителя 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 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 Учреждением составляет 40 баллов.

Премия за качественное руководство государственным учреждением не

начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей Учреждений);
- при применении к руководителю, заместителю руководителя 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 Услуг (при наличии такого плана);
- при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя Учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава Учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя Учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения части премиального фонда руководящего состава Учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя Учреждения распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителя Учреждения - приказами руководителя Учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство 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 Учреждением:

- приказами Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей учреждений;
- приказами руководителей Учреждений - в отношении заместителей руководителей Учреждений.

Премии за качественное руководство 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 Учреждений размеры премий за качественное руководство 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 пунктам 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 Учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных Учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих государственных учреждениях) размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

40. 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 премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя Учреждения Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области,

в отношении заместителя руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

41. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей Учреждений в соответствии с пунктами 26, 28, 29 настоящего Положения.

42. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру Учреждения, относятся:

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

43. Премия за качественное руководство Учреждением начисляется главным бухгалтерам Учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 39 настоящего Положения (включая 39 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением является достижение показателей эффективности деятельности Учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Учреждения;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Учреждения;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам 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 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 Учреждением

могут быть дополнены приказами руководителей Учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами 3-9 настоящего пункта, определяется приказом руководителя Учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера Учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения части премиального фонда руководящего состава Учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются приказами руководителей Учреждений.

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

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

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

45. Надбавка за выслугу лет, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам Учреждений в соответствии с пунктами 26, 28, 29 настоящего Положения.

46. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с приказами Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области (в отношении руководителя Учреждения), и приказами руководителя Учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения премий, в том числе показатели эффективности деятельности Учреждения и работы работника, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 38 и подпунктом 1 пункта 42 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- приказа Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей Учреждений;

- приказов руководителей Учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений.

47. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям,

заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- приказа Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей Учреждений;

- приказов руководителей Учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников Учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области применительно к каждому 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 Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

Руководители 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.

49. В случае когда заместитель руководителя или иной работник Учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, Управление по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником Учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника 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 Учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника Учреждения только после согласования с Управлением по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждений

50. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению из бюджета Котласского муниципального округа Архангельской области, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов) работников направлялось не менее 50 процентов фонда оплаты труда 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 Учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

52. Предельная доля, указанная в пункте 51 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 51 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления по социальной политике администрации Котласского муниципального округа Архангельской области в отношении подведомственных им Учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

53. Часть средств фонда оплаты труда работников 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 Учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников 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 Учреждения, с одной стороны, и основным персоналом Учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (пункты 51-52 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство 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 Учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 48 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, является премиальным фондом руководящего состава Учреждения, делится между руководителем Учреждения и остальными работниками руководящего состава Учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство Учреждением. Премиальный фонд руководящего состава Учреждения должен быть разделен таким образом, чтобы по итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя Учреждения, среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не превышала 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего Учреждения.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу 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 Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство Учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников 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 Учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем 7 пункта 23 настоящего Положения.

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

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

труда.

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем 16 пункта 24 настоящего Положения.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; ассистент номера в цирке; контролер билетов	8 692,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	13 038,0
Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	13 908,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14 777,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	15 646,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник	17 384,0

<p>главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару</p>	
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	<p>18 254,0</p>
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	<p>19 122,0</p>
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", высшей внутридолжностной категории</p>	<p>19 992,0</p>

Главный библиотекарь; главный библиограф; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий мастер сцены"	20 861,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, режиссер массовых представлений, кинорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части	21 730,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	22 599,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	23 468,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	24 338,0
Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; главный хранитель фондов; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера	25 207,0

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	
1	2	
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный по общежитию и др.; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; секретарь-стенографистка; статистик	8 692,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	10 866,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту, техник-программист; художник	13 038,0
2 квалификационный уровень	заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий	13 908,0

	копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14 777,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15 646,0
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены, (участка); начальник цеха (участка)	16 515,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством;	17 384,0

	инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	18 254,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	19 122,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19 992,0
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	20 861,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления	21 730,0

	<p>производством; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела, начальник отдела маркетинга</p>	
2 квалификационный уровень	<p>главный <*> (аналитик, диспетчер, конструктор, механик, специалист по защите информации, технолог)</p>	22 599,0
3 квалификационный уровень	<p>директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</p>	23 468,0

<*> 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.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов по профессиям рабочих**

Наименование профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 692,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 562,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 431,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 301,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 169,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 038,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 908,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 777,0
Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 646,0

**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	11 301,0
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	12 169,0
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса, младший системный администратор	13 038,0
Специалист по закупкам	13 908,0
Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по учету музейных предметов; хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда, старший специалист по закупкам	17 384,0
Младший научный сотрудник музея, должности II внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда	18 254,0
Научный сотрудник музея, светооператор, контрактный управляющий, должности I внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда	19 122,0
Старший научный сотрудник музея	19 992,0

Главный научный сотрудник музея, ученый секретарь музея (зоопарка)	20 861,0
Главный хранитель музейных предметов	25 207,0
Художественный руководитель	26 075,0

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым устанавливается надбавка
за работу в сельской местности

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

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений
Котласского муниципального округа Архангельской области в сфере культуры

1. Библиотеки Котласского муниципального округа Архангельской области:

- 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. Культурно-досуговые учреждения Котласского муниципального округа Архангельской области:

- 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).

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы, дающего право на получение
надбавки за выслугу лет

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

1) время работы в учреждениях культуры;
2) время работы в организациях по профилю своей специальности;
3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;

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

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

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

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

4. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности 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 учреждения.

КРИТЕРИИ
определения кратности размеров должностных окладов
руководителей Учреждений в зависимости
от среднего должностного оклада работников, относящихся
к основному персоналу, в соответствии с пунктом 35
примерного положения об оплате труда
работников муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Управлению по социальной политике
администрации Котласского муниципального округа Архангельской области

1. Общие критерии для Учреждений.

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

Списочная численность, человек	Количество баллов
До 100	1,25
От 101 до 200	1,50
Свыше 200	1,75

1.2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых 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 филиалов Учреждения на территории Котласского муниципального округа Архангельской области:

Количество филиалов, единиц	Количество баллов
1	0,1
2	0,2

3	0,3
Свыше 3	0,4

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

Количество объектов, единиц	Количество баллов
1	0,1
2	0,2
Свыше 2	0,3

1.5. Наличие автотранспортных средств:

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

1.6. Наличие водных видов транспортных средств:

Количество водных видов транспортных средств, единиц	Количество баллов
1	0,1
2	0,2
Свыше 2	0,3

2. Критерии по типам Учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области.

2.1. Для библиотек Котласского муниципального округа Архангельской области:

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

2.3. Для культурно-досуговых учреждений Котласского муниципального округа Архангельской области:

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 учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный абзацем третьим пункта 48 примерного положения об оплате труда в оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по социальной политике администрации Котласского муниципального округа.