Утверждено

 Приказом МБУ ПГО «Центр культуры и досуга»

 от ­­­­­­­­­­­­­­­­­21 марта 2019г. № 24

 Согласовано

 и.о.директора МКУ ПГО

 «Управление культуры, туризма и молодежной

 политики» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А.Чикунова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЫШМИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА»

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга» (далее – учреждение культуры), подведомственного муниципальному казенному учреждению Пышминского городского округа «Управление культуры, туризма и молодежной политики» (далее – МКУ ПГО «УКТиМП) .
2. Настоящее положение включает в себя:
3. размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры;
4. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. условия оплаты труда директора учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера.
6. Заработная плата работникам учреждения культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, коллективными договорами, соглашениями.
7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения культуры при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».
2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
3. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры в соответствующем периоде;
4. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
5. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
6. Размер выплат стимулирующего характера определяется комиссией, утвержденной приказом директора учреждения с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

9.Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения культуры устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности работников муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения культуры.

10. Руководителям и работникам учреждения культуры и структурных подразделений, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к настоящему положению). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом МКУ ПГО «УКТиМП».

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 20%.

Объем средств на оплату труда работников учреждения культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением культуры муниципальных услуг.

1. Штатное расписание учреждения культуры утверждается директором учреждения культуры в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения культуры, которое утверждается приказом МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» и согласовывается с МКУ ПГО «УКТиМП», и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
2. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны определяться в соответствии с уставом учреждения культуры и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

1. При определении размера оплаты труда работников учреждения культуры учитываются:
2. показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
3. продолжительность рабочего времени.
4. Для работников учреждения культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении культуры видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда

Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
2. Изменение оплаты труда работников учреждения культуры производится:
3. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
4. при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
5. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).
6. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с пунктом 17 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.
7. Директор учреждения культуры:
8. проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения культуры;
9. ежегодно составляет и утверждает штатное расписание учреждения культуры;
10. несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения культуры.
11. Заработная плата работников учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1. Размер заработной платы в месяц работников учреждения культуры, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

**Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 1:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Таблица 1 |  |
|  |  |  |  |
| **Номер** | **Профессиональные квалификационные** | **Размер**  |  |
| **группы по должностям работников** | **оклада (должностного** |  |
| **строки** |  |
| **культуры, искусства и кинематографии** | **оклада) (рублей)** |  |
|  |  |
|  |  |  |  |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности |  |  |
|  | работников культуры, искусства и | 9108 |  |
|  | кинематографии среднего звена» (руководитель кружка; костюмер) |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности |  |  |
| 2. | работников культуры, искусства и | 10474 |  |
|  | кинематографии ведущего звена» ( художник-постановщик; методисты: клубного учреждения, по народному творчеству, по работе с детьми, по хореографии, по эстрадному творчеству, по составлению кинопрограмм, по культурно-досуговой деятельности и другие; кинооператор; редактор; монтажер; светооператор) |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности |  |  |
| 3. | руководящего состава учреждений культуры, | 11992 |  |
|  | искусства и кинематографии» (заведующие: домами культуры, парком культуры и отдыха, культурно-просветительским отделом, методическим отделом; художественный руководитель; хормейстер; режиссер) |  |  |
|  |  |  |  |

1. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.
2. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, предусматривается установление работникам культуры следующих выплат стимулирующего характера:
3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
4. выплаты за качество выполняемых работ;
5. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);
6. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
7. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
8. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению);
9. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
10. премиальные выплаты по итогам работы.
11. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работника культуры, выше установленных системой нормирования труда учреждения культуры норм труда.
12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников культуры за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения культуры, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры из числа художественного, артистического персонала учреждения культуры исполнительского искусства устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

1. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры устанавливается до 300% от оклада (должностного оклада).

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры из числа художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический», устанавливается до 500% от оклада (должностного оклада).

1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам культуры, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры выплат за качество выполняемых работ:

1. до 10% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;
2. до 15% от оклада (должностного оклада) - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
3. до 20% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный»;
4. до 25% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
5. до 35% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполняемых работ не применяются в отношении работников культуры, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):
2. при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
3. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
4. при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.
5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

1. ведущий мастер сцены - 0,20;
2. высшая квалификационная категория - 0,15;
3. первая квалификационная категория - 0,10;
4. вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждения культуры, совмещающим должности, по решению аттестационной комиссии повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной должности, может распространяться на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения культуры с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам культуры, осуществляющим свою деятельность в учреждениях культуры, указанных в приложении № 2 к настоящему положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению).

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения культуры, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)

по занимаемой должности:

1. главный специалист - 0,25;
2. ведущий специалист - 0,20;
3. специалист высшей категории - 0,15;
4. специалист первой категории - 0,10;
5. специалист второй категории - 0,05;
6. специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника культуры на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается директором учреждения культуры персонально в отношении каждого работника учреждения культуры.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:
2. работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.
3. Работникам учреждения культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее – работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Таблица 2 |  |
|  |  |  |  |
| **Номер** | **Профессиональные квалификационные** | **Размер**  |  |
| **группы общеотраслевых должностей** | **оклада (должностного** |  |
| **строки** |  |
| **руководителей, специалистов и служащих** | **оклада) (рублей)** |  |
|  |  |
|  |  |  |  |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих |  |
| второго уровня» |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2. | 2 квалификационный уровень ( заведующий хозяйством ) | 7135 |  |
|  |  |  |  |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих |  |
| третьего уровня» |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
| 4. | 1 квалификационный уровень ( специалист по кадрам, специалист по технике безопасности и охране труда, бухгалтер, бухгалтер-кассир, экономист, энергетик ) | 9412 |  |
|  |  |  |  |

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.
2. Локально нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:
3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
4. выплаты за выслугу лет;
5. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
6. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
7. премиальные выплаты по итогам работы.
8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.
9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, приказом учреждения культуры, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются директором учреждения культуры.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 200% от оклада (должностного оклада).

1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
2. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
3. при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.
4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)

по занимаемой должности:

1. главный специалист - 0,25;
2. ведущий специалист - 0,20;
3. специалист высшей категории - 0,15;
4. специалист первой категории - 0,10;
5. специалист второй категории - 0,05;
6. специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором учреждения культуры персонально в отношении каждого работника, занимаемого общеотраслевую должность с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению директора учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:

1) работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

1. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 3:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Таблица 3 |  |
|  |  |  |  |
| **Номер** | **Профессиональные квалификационные** | **Размер оклада** |  |
|  | **группы общеотраслевых профессий** | **(должностного оклада)** |  |
| **строки** |  |  |
|  | **рабочих** | **(рублей)** |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **1** |  | **2** | **3** |  |
|  |  |  |  |
| 1. | Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого |  |
| уровня» |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2. | 1 | квалификационный уровень в нем: |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 3. |  |  1 квалификационный разряд (уборщики:производственных помещений, служебных помещений, территорий ; рабочий; вахтер; сторож; истопник) | 4250 |  |
|  |  |  |  |  |
| 7. | Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго |  |
| уровня» |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 8. | 1 | квалификационный уровень в нем: |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 10. | 5 | квалификационный разряд (водитель) | 6376 |  |
|  |  |  |  |  |
| 11. | 2 | квалификационный уровень  |  |  |
| в нем: |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 12. | 6 |  квалификационный разряд (электрик) | 6983 |
|  |  |  |  |

Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.
2. Локально нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:
3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
4. выплаты за выслугу лет;
5. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
6. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
7. премиальные выплаты по итогам работы.
8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры, интенсивность труда работников рабочих профессий учреждения культуры, профессиональное мастерство.
9. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:
2. при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
3. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
4. при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.
5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором учреждения культуры персонально в отношении каждого работника с учетом разрабатываемых показателей ( критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

1. работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения культуры работникам рабочих профессий, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается директором учреждения культуры. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
2. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются директором учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.
3. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 6. Условия оплаты труда директора учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера**

1. Заработная плата директора учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается директору учреждения культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении культуры.

Система критериев для дифференцированного установления оклада директора учреждения культуры утверждается приказом МКУ ПГО «УКТиМП».

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения культуры, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы

* указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения культуры, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения культуры, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 6.

Размер среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада директора учреждения культуры исчисляется в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

Должностные оклады заместителя директора учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора учреждения культуры. Другие условия оплаты труда заместителя директора учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, приказами, трудовым договором.

должностной оклад художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры устанавливается в порядке, указанном в части девятой настоящего пункта.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

1. С учетом условий труда директору учреждения культуры, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого директора.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются МКУ ПГО «УКТиМП».

1. Локальным нормативным актом учреждения культуры, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за качество выполняемых работ;
4. выплаты за выслугу лет;
5. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).
6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливается в размере до 300% оклада (должностного оклада) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором учреждения культуры.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1. Выплаты за качество выполняемых работ заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 28 настоящего положения.
2. Выплаты за выслугу лет заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 29 настоящего положения.
3. Заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с пунктом 31 настоящего положения.
4. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются директором учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.
5. Заместителю директора учреждения культуры и главному бухгалтеру выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
2. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения культуры устанавливаются пропорционально отработанному времени.

1. Работникам учреждения культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».
3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:
4. выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности)

* пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
1. выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
2. выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения культуры в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются директором учреждения культуры самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются приказом учреждения культуры.

Размер выплаты работнику учреждения культуры и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

1. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

**Глава 8. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры**

1. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении культуры могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии):
2. за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
3. за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
4. за выполнение особо важных и срочных работ.

 4) премия за высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого приказом учреждения культуры.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о выплате материальной помощи, премировании работников соответствующего учреждения культуры.

По решению директора учреждения культуры осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих и иных работников учреждения культуры, подчиненных директору учреждения культуры непосредственно.

1. Премия за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением о выплате материальной помощи, премировании работников учреждения культуры. В учреждении культуры одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал, полугодие, 9 месяцев и премия за год.

При премировании учитываются:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;
4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения культуры;
5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
6. участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается работникам, работающим на момент назначения премии.

1. По решению директора учреждения культуры работникам культуры, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Премия работникам культуры выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Единовременно могут выплачиваться премии:
2. за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

1. за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 80 настоящего положения.

1. В целях социальной защищенности работников учреждения культуры и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения культуры применяется единовременное премирование:
2. при награждении наградами Свердловской области;
3. в связи с празднованием Дня работников культуры;
4. в связи с юбилейными датами ( 55 лет-женщины, 60 лет –мужчины);
5. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о выплате материальной помощи, премировании работников муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга», утвержденного приказом руководителя учреждения, в пределах финансовых средств на оплату труда учреждения культуры.

1. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования:
2. в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания;
3. средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.
4. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи.

Работники учреждения культуры имеют право на получение материальной помощи в виде денежных средств.

Материальная помощь работникам учреждения культуры выплачивается в размере месячного должностного оклада в год на обучение, на оздоровительные цели, к отпуску пропорционально отработанному времени.

Выплата материальной помощи выплачивается на основании приказа директора по заявлению работника.

Приложение № 1

 к Положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга»

**Перечень**

**должностей работников учреждения культуры, которым устанавливается повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада) за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа**

1. Заведующие Домами культуры, отделами, парком культуры и отдыха.
2. Художник-постановщик, режиссер, хормейстер.
3. Художественный руководитель.

4. Специалисты всех категорий: методисты: клубного учреждения, по народному творчеству, по работе с детьми, по хореографии, по эстрадному творчеству, по составлению кинопрограмм, культурно-досуговой деятельности и другие; редактор; экономист; бухгалтер; бухгалтер-кассир; руководители кружков, клубных формирований; костюмер; заведующий хозяйством; монтажер; кинооператор; светооператор; энергетик; специалист по технике безопасности и охране труда; специалист по кадрам.

 Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга»

**Размер**

**повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по**

**учреждению культуры (структурному подразделению)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Размер повышающего** |
| **Номер** | **Наименование учреждения культуры** | **коэффициента к** |
| **строки** | **(структурного подразделения)** | **окладу (должностному** |
|  |  | **окладу)** |
|  |  |  |
|  | Муниципальное бюджетное учреждение |  |
| 1. | Пышминского городского округа «Центр культуры и | 0,1 |
|  | досуга» пгт Пышма |  |
|  |  |  |

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга»

**Порядок**

**исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры Пышминского городского округа, в отношении которых Муниципальное казенное учреждение Пышминского городского округа «Управление культуры, туризма и молодежной политики» осуществляет функции и полномочия учредителя, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры**

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры Пышминского городского округа, в отношении которых МКУ ПГО «УКТиМП» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждение культуры), для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры.
2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения культуры на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

1. Среднемесячная заработная плата работников учреждения культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников учреждения культуры за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.
2. При определении среднемесячной численности работников учреждения культуры учитывается среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями.
3. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или
4. число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

* численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения культуры, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1. Работники учреждения культуры, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1. исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

1. затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.
2. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.