



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20 февраля 2021 г.

№ 160

О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 31 июля 2014 г. № 1006 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан и Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан»

Руководствуясь постановлением Правительства Республики Башкортостан от 16 июля 2019 г. № 423 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 января 2020 г. № 28 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 6 августа 2020 г. № 483 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 10 июля 2019 г. № 406 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 г. № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан»», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 05 августа 2019 г. № 482 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 г. № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан»», письмом Министерства культуры Республики Башкортостан от 02 октября 2019 г. № 09-11/7688, постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 07 октября 2019 г. № 1117 «О мерах по повышению оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан» Администрация ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемые изменения и дополнения, вносимые в постановление Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 31 июля 2014 г. № 1006 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа

закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан и Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан» (в редакции постановлений Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 04 июля 2016 г. № 1135, от 19 декабря 2016 г. № 2100, от 29 декабря 2017 г. № 2063, от 13 июля 2018 г. № 895, от 30 октября 2018 г. № 1371).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 мая 2021 г.

3. Сектору развития муниципальных услуг, административной реформы и информационно-аналитической работы Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (Поздеев Д.Е.) настоящее постановление разместить на официальном сайте Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан Петрову И.К.

Глава Администрации

И.С. Терехов

В Е Р Н О

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОРГ. И КОНТР.
РАБОТЫ, ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

20.02.2021 С.И. МАТВЕЕВА

Вх. № 01/347
« 01 » 05 2021 г.

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Администрации
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
от 20 февраля 2021 года № 160

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ,

вносимые в постановление Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 31 июля 2014 г. № 1006 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан и Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан» (в редакции постановлений Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 04 июля 2016 г. № 1135, от 19 декабря 2016 г. № 2100, от 29 декабря 2017 г. № 2063, от 13 июля 2018 г. № 895, от 30 октября 2018 г. № 1374)

1. в постановлении:

1.1. пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Минимальные оклады работников муниципальных учреждений образования и культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 4122 рублей, определенной постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 07 октября 2019 г. № 1117 «О мерах по повышению оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.»»;

2. В Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденном вышеуказанным постановлением (приложение № 1 к постановлению):

2.1. абзац 3 пункта 1.2 изложить в новой редакции:

«Настоящее Положение рекомендовано для Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое

административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.»;

2.2. пункт 1.4 изложить в новой редакции:

«Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.»;

2.3. пункт 1.15 изложить в новой редакции:

«Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Отделом.»;

2.4. таблицу пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12 258	11 390	10 631	9 763

2.5. пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
1 квалификационный уровень:	2,3	9 481	

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей			
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,3	9 481	0,10

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.»;

2.6. абзац 1 пункта 3.10 изложить в следующей редакции:

«Отдел устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке согласования выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 05 декабря 2019 г. № 1425.».

2.7. раздел 4 изложить в следующей редакции:

« 4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов *	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4 741
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	5 771
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,50	6 183
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	7 787
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	8 405
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	8 611
4 квалификационный уровень: педагог – библиотекарь, преподаватель, преподаватель- организатор основ	2,139	8 817

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов *	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов *	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1 квалификационный уровень: медицинский статистик; инструктор по лечебной физкультуре	1,50	6 183	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	1,55	6 390	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	1,65	6 802	
4 квалификационный уровень: зубной врач, медицинская сестра процедурная	1,75	7 214	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,80	7 420	
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:			

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов *	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,00	8 244	0,10

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

4.3. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; аккомпаниатор; культорганизатор	1,35	5 565	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: художник-бутафор, художник-декоратор, библиотекарь, лектор, экскурсовод	1,50	6 183	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: режиссер (балетмейстер, хормейстер)	2,50	10 305	

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.»;

2.8. раздел 5 изложить в следующей редакции:

«5. Условия оплаты труда служащих общеобразовательных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада *	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: калькулятор, кассир, копировщик, секретарь, секретарь-машинистка, дислопроизводитель, архивариус	1,15	4 741	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4 741	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,40	5 771	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается	1,40	5 771	0,05

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада *	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	5 771	0,10
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,40	5 771	0,15
5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	1,40	5 771	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник)	1,90	7 832	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	1,90	7 832	0,05

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада *	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
II внутридолжностная категория			
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7 832	0,10
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7 832	0,15
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	1,90	7 832	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,30	9 481	
2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,30	9 481	0,05
3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	9 481	0,10

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 7 832 рублей;
контрактный управляющий – 9 004 рублей;
специалист по закупкам – 7 832 рублей.»;

2.9. пункт 6.2 изложить в следующей редакции:

«6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов *	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,00	4 122
2 разряд	1,05	4 329
3 разряд	1,10	4 535
4 разряд	1,15	4 741
5 разряд	1,25	5 153
6 разряд	1,40	5 771
7 разряд	1,55	6 390
8 разряд	1,70	7 008

* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.»;

2.10. подпункт 9.3.18 дополнить абзацем следующего содержания:

«Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет средств федерального бюджета определяются нормативным правовым актом Правительства Республики Башкортостан, локальным правовым актом образовательной организации.»;

2.11. раздел 9 дополнить пунктом 9.7 следующего содержания:

«9.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим образовательный процесс в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.»;

2.12. пункт 10.13 изложить в новой редакции:

«10.13. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления выплачивается дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
женщинам в связи с 55-летием;
мужчинам в связи с 60-летием;

смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при

представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

государственной регистрации заключения брака;

по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.»;

2.13. в пункте 4 раздела 13 слова «для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения» заменить на слова «Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения»;

2.14. пункт 5 раздела 13 исключить;

2.15. пункт 6 раздела 13 считать пунктом 5;

3. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденное вышеуказанным постановлением (приложение № 2 к постановлению) изложить в новой редакции:

«Приложение № 2
к постановлению
Администрации ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
от 31 июля 2014 г. № 1006
(в редакции постановления Администрации
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
от 20 февраля 2021 г. № 160)»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
городского округа закрытое административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования структуры заработной платы и стимулирования работников к повышению результатов труда.

1.2. Настоящее Положение рекомендовано для применения подведомственными Отделу образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации городского округа закрытое административно – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – Отдел) муниципальными бюджетными и автономными учреждениями культуры.

Настоящее Положение носит обязательный характер для муниципальных казенных учреждений, подведомственных Отделу.

Положение включает в себя:

базовую единицу для определения минимальных окладов, устанавливаемую органами местного самоуправления ЗАТО Межгорье

Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее – минимальный оклад);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение о материальном стимулировании работников.

1.5. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы для определения минимальных окладов и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570, от 14 марта 2008 г. № 121н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения руководителем по согласованию с Отделом.

1.7. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работника без учета районного коэффициента, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата работника, который полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил норму труда, ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, ему начисляется доплата до минимального размера оплаты труда. При расчете доплаты до установленного законодательством минимального размера оплаты труда в сумму выплат для сравнения с минимальным размером оплаты труда не включается оплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, премии к праздникам и юбилейным датам.

Дифференциация в уровнях оплаты труда работников муниципальных учреждений обеспечивается путем установления персонального повышающего коэффициента с учетом профессиональных квалификационных уровней по соответствующим профессиональным квалификационным группам в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.9. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, 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 отдельно по каждой должности.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом, сверх установленного муниципального задания.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно управленческий персонал учреждений - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.11. Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящих доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации, устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда. Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

При этом компенсационные, стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Отделом.

1.16. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Отдела.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в целях доведения месячной заработной платы работника до установленного законодательством минимального размера оплаты труда, обеспечения дифференциации в уровнях оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников и утверждается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;
ведущий - 0,20;
высшей категории - 0,15;
первой категории - 0,10;
второй категории - 0,05;
третьей категории - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - до 0,30 (для творческих коллективов - до 0,40);
высшей категории - 0,15;
первой категории - 0,10;
второй категории - 0,05.

2.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение в год окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет с момента окончания учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,20.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Основными критериями установления размера повышающего коэффициента к окладу являются:

профессиональная подготовленность работника, сложность и качество выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

2.10. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при привлечении работника к выполнению особо важных и ответственных работ.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 в соответствии с приказом Отдела.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Отдел исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, и устанавливается в следующих размерах с учетом группы по оплате труда:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения, рубли				
	I	II	III	IV	без группы
Руководитель муниципального учреждения	16 092	13 900	12 939	12 595	12 595

Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с изменением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Руководитель учреждения обязан представлять в Отдел в установленном порядке справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 11 настоящего Положения.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада) художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений (филиалов) учреждений устанавливаются на 5 – 10 % ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения (филиалов).

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителю устанавливается в порядке, предусмотренном Отделом.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.7. Отдел устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке согласования выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 05 декабря 2019 г. № 1425.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании приказа Отдела по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения значений показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты ему премий устанавливаются Отделом в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Существенными показателями эффективности работы руководителя учреждения являются:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан; выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Общая сумма выплат стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих и прочие должности

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих в муниципальных учреждениях культуры, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: архивариус; дежурный; калькулятор; кассир; комендант;	1,15	4 741	-

	секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель			
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4 741	0,05
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
2.1	1 квалификационный уровень: администратор; диспетчер; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник-программист; техник по защите информации; художник	1,40	5 771	-
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий фотолaborаторией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,40	5 771	0,05
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	5 771	0,10

2.4	4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,40	5 771	0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник мастерской; начальник ремонтного цеха	1,40	5 771	0,2
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
3.1	1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); бухгалтер; документовед; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; экономист; экономист по планированию; экономист по труду; специалист по защите информации; аналитик; юрисконсульт; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик	1,90	7 832	-
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	7 832	0,05
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7 832	0,10

3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7 832	0,15
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	1,90	7 832	0,20
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
4.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	2,55	10 512	-
4.2	2 квалификационный уровень: главный (диспетчер, специалист по защите информации)	2,55	10 512	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,55	10 512	0,10

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих в учреждениях культуры, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	Специалист административно-хозяйственной деятельности; дизайнер печатной продукции	1,15	4 741

2	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; специалист по управлению персоналом; контрактный управляющий	1,90	7 832
---	--	------	-------

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

5. Условия оплаты труда работников, относящихся к сфере культуры

5.1. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры устанавливаются в следующих размерах:

5.1.1. Минимальные оклады работников учреждений культуры устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: контролер билетов	1,38	5 689
2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	1,62	6 678
3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	1,68	6 925

	концертмейстер по классу вокала (балета); художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); 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; артист эстрадно-симфонического, духового оркестров; артист эстрадного оркестра (ансамбля); редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по методике клубной работы; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажёр		
4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: главный художник; режиссер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; 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 отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; директор съемочной группы; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования -	5,0	12 366

любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		
--	--	--

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

5.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности, относящиеся к сфере культуры и не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

главный администратор – 12 366 рублей;
 главный режиссер – 12 366 рублей;
 музыкальный руководитель – 12 366 рублей;
 управляющий творческим коллективом – 12 366 рублей;
 художественный руководитель – 12 366 рублей;
 аранжировщик – 6 925 рублей;
 артист - солист-инструменталист – 6 925 рублей;
 артист разговорного жанра – 6 925 рублей;
 артист, играющий на духовых инструментах, - 6 925 рублей;
 артист балета, исполняющий сольные партии, - 6 925 рублей;
 артист хора, исполняющий сольные партии, - 6 925 рублей;
 администратор (старший администратор) съемочной группы –
 6 925 рублей;
 звукооператор – 6 925 рублей;
 кинооператор-постановщик – 6 925 рублей;
 менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков
 культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых
 организаций – 6 925 рублей;
 менеджер по культурно-массовому досугу – 6 925 рублей;
 музыкальный оформитель – 6 925 рублей;
 светооператор – 6 925 рублей;
 специалист по библиотечно-выставочной работе – 6 925 рублей;
 художник-постановщик по костюмам – 6 925 рублей.
 Должностной оклад для указанных работников индексируется
 одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных
 окладов по профессиональным квалификационным группам.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
--	--	----------------------------

1 разряд	1,00	4 122
2 разряд	1,05	4 329
3 разряд	1,10	4 535
4 разряд	1,15	4 741
5 разряд	1,25	5 153
6 разряд	1,40	5 771
7 разряд	1,55	6 390
8 разряд	1,70	7 008

<*> - не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

6.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

6.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2. настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за специфику работы.

7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанные выплаты не производятся.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 01 января 2014 г. при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае если до 01 января 2014 г. в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для расчета доплаты за работу в ночные часы в заработную плату за работу в дневное время включается оклад, а также доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за

исключением доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочно.

Для расчета оплаты в выходной или праздничный день учитывается оклад работника и другие доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу сверхурочно и в ночные часы.

Для расчета оплаты за сверхурочную работу учитывается оклад работника и другие доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в ночные часы.

7.5. В муниципальных учреждениях, подведомственных Отделу, к заработной плате работников:

7.5.1. применяется районный коэффициент 1,7 который начисляется на фактический заработок;

7.5.2. за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на фактический заработок начисляется процентная надбавка от 10 до 50 %;

7.5.3. распространяется специальный коэффициент к должностным окладам и тарифным ставкам, равный 1,25.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным казенным учреждениям - исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному (автономному) учреждению из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается иным служащим из числа персонала библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена.

8.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения.

8.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. При назначении надбавки учитываются:

8.5.1. Наличие почетного звания (ученой степени) по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35 %;

за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20 %;

за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» - 35 и 20 % соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

8.5.2. Наличие звания учреждения «академический».

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры и искусства, имеющих звание «академический», в размере 10 % от оклада.

8.5.3. Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки - до 15 % от оклада.

8.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении

могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (по муниципальным бюджетным и автономным учреждениям), в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения (по муниципальным казенным учреждениям):

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников – непосредственно руководителем;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о порядке согласования выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 05 декабря 2019 г. № 1425 на основании приказа Отдела по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

8.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

8.8. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

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

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Совета городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, главы Администрации городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

8.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения.

8.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 8.8-8.10 настоящего Положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных пособий, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

10. Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры

10.1. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры, за исключением работников библиотек, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада) при выслуге лет:

- от 5 лет до 10 лет – 20 %;
- от 10 лет до 15 лет – 25 %;
- от 15 лет до 20 лет – 30 %;
- от 20 лет до 25 лет – 35 %;
- от 25 лет и выше – 40 %.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 % оклада (должностного оклада).

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам библиотек производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в соответствии со следующей таблицей:

Стаж работы	Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу)
Руководители и специалисты	
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	35
от 20 лет и выше	40
Технические исполнители	
от 6 до 11 лет	10
от 11 до 16 лет	15
от 16 до 21 года	20
от 21 до 26 лет	25

Стаж работы	Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу)
от 26 лет и выше	30

10.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры, за исключением работников библиотек, включается:

10.2.1. Время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов самоуправления в сфере культуры.

10.2.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

10.2.3. Время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством.

10.2.4. Время обучения работников учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

10.2.5. Время работы:

в аппаратах профсоюзных органов союзных и автономных республик, краев, областей, городов, районов и в городах, на освобожденных выборных должностях в этих органах, а также в аппаратах и на освобожденных выборных должностях в профкомах органов государственной власти и управления до 31 декабря 1991 г.;

в аппаратах ЦК КПСС, в ЦК КП союзных республик, крайкомов, обкомов, райкомов и горкомов, на освобожденных выборных должностях в этих органах, а также аппаратах и на освобожденных выборных должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 мая 1990 г.

10.2.6. Время предоставляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры и искусства, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.3. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам библиотек, включается:

10.3.1. Время работы в библиотеках и книжных палатах независимо от ведомственной подчиненности в качестве руководителей, специалистов и технических исполнителей.

10.3.2. Время работы в качестве научных сотрудников в научных библиотеках.

10.3.3. Время работы в библиотечных коллекторах в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта,

каталогизатора.

10.3.4. Время работы в должности штатного преподавателя по курсам библиотекосведения, библиографии, истории книги и книговедения, научной информации в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и в учебно-курсовой сети.

10.3.5. Время работы в институтах культуры и других учреждениях высшего профессионального образования, готовящих библиотечных работников, библиотечных техникумах, культурно-просветительных учреждениях в качестве заведующего кабинетом и лаборанта кабинета, заведующего научной лабораторией, лаборанта научной лаборатории, осуществляющих деятельность в области библиотекосведения, библиографии, истории книги, книговедения и научной информации.

10.3.6. Время работы в должности учителя общеобразовательного учреждения, если учитель по состоянию здоровья был направлен на работу в школьную библиотеку, а также в детское или юношеское отделение библиотеки для взрослых.

10.3.7. Время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы граждане поступили на работу в библиотеку.

10.3.8. Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства;

время работы на освобожденной должности в партийных и комсомольских органах;

время работы в аппаратах органов партийно-государственного и народного контроля;

время службы в Вооруженных Силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ);

время предоставляемых женщинам - работникам библиотек частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

В стаж библиотечной работы также засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на должностях, перечисленных в подпунктах 10.3.1. – 10.3.5. настоящего Порядка:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, чья деятельность непосредственно связана с отраслью культуры;

время работы в качестве редактора специального периодического издания или методической литературы по вопросам библиотечной работы;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время обучения с отрывом от производства в аспирантуре, в учреждениях

высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров; время работы на освобожденной должности профсоюзного работника, избранного (делегированного) в профсоюзные органы;

время работы на выборных должностях председателя и заместителя председателя колхоза.

10.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

10.4.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

10.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

10.4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

10.4.4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения культуры принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

10.4.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

10.5. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

10.5.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

10.5.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителями муниципального учреждения культуры.

10.5.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка либо иные документы, подтверждающие факт работы.

10.5.4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю муниципального учреждения культуры для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

10.6. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

10.6.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников муниципального учреждения культуры размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя этого учреждения.

10.6.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

11. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

11.1. Показатели отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей:

11.1.1. Библиотечные объединения городских округов Республики Башкортостан

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое число читателей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)
I	свыше 45	свыше 1200
II	свыше 30 до 45	свыше 900 до 1200
III	свыше 15 до 30	свыше 400 до 900
IV	свыше 7 до 15	свыше 150 до 400
без категории	до 7	от 105 до 150

11.1.2. Культурно - досуговые учреждения: городские клубы; городские Дома культуры и Дворцы культуры; автоклубы, передвижные клубные учреждения, культбригады; Центры культуры (в том числе национальные) и досуга.

Клубные учреждения могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

Городские учреждения культуры клубного типа могут быть отнесены (при наличии не менее 3 клубных учреждений - филиалов) на одну группу выше по сравнению с установленной по показателями (не включая показатели филиалов).

11.1.2.1. Городские учреждения культуры клубного типа:

Группы по оплате труда	Сумма условных единиц
I	свыше 500
II	от 350 до 500
III	от 200 до 350
IV	от 100 до 200

Количество условных единиц определяется следующим образом:

Количество клубных формирований	5 единиц	за одно клубное формирование
Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника	1 единица	за каждое мероприятие
Количество коллективов, имеющих звание "народный (образцовый)"	10 единиц	за каждый коллектив
Количество концертов ими данных	1 единица	за каждый концерт
Количество видов платных услуг	2 единицы	за каждый вид платных услуг
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах		
международных	15 единиц	(за каждое участие)
всероссийских	10 единиц	(за каждое участие)
межрегиональных	5 единиц	(за каждое участие)
региональных	4 единицы	(за каждое участие)
межмуниципальных	3 единицы	(за каждое участие)
районных (окружных)	2 единицы	(за каждое участие)
Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности	5 единиц	за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка

Количество культурно - досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом:

Количество культурно - досуговых мероприятий на платной основе, предусмотренных в пункте 2 примечаний делится на число творческих работников, согласно пункта 3 примечаний.

Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках.

Примечание:

1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.; народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года. Клубные формирования, действующие в течение года, но завершившие программу (курс) обучения до конца отчетного года, также включаются.

2. К культурно - досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.

3. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно - досуговой деятельностью:

художественный руководитель;
методист;
художник-постановщик;
режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;
ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
аккомпаниатор;
культурный организатор;
артист;
художник;
звукорежиссер;
звукооператор.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате клубного учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

В общее количество творческих работников включаются специалисты, содержащиеся за счет сельскохозяйственных и других организаций, на основании справок, представленных ими в Отдел о работающих специалистах.

11.1.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителей производится Отделом по результатам работы за прошедший год исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года по форме обязательной статистической и финансовой отчетности.

Вновь вводимые учреждения культуры и искусства относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

При наличии других показателей, не предусмотренных объемными показателями, но значительно увеличивающих объем и сложность работы руководителя, количество баллов может быть увеличено учредителями.

Учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности, а также при осуществлении методического руководства другими учреждениями могут быть переведены Отделом на одну группу выше по сравнению установленной по показателям.

Основные направления деятельности учреждениям устанавливаются Отделом исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры.

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.»