



ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е
Администрации Юсьвинского муниципального округа
Пермского края

10.09.2021

№ 470

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом Юсьвинского муниципального округа Пермского края и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края администрация Юсьвинского муниципального округа Пермского края **ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

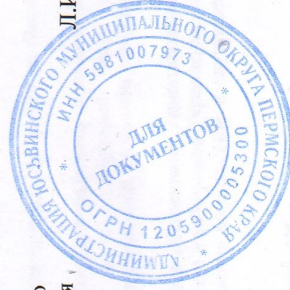
1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края, утвержденное постановлением администрации Юсьвинского муниципального округа от 25.10.2019 № 437, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление вступает в силу с даты его официального опубликования в газете «Юсьвинские вести», но не ранее 20.11.2021 г.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Боталову Л.И., заместителя главы администрации округа по социальным вопросам.

И.о. главы администрации Юсьвинского
муниципального округа Пермского края

Л.И. Боталова



УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Юсьвинского муниципального округа
Пермского края
от 10.09.2021 № 470

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского
муниципального округа Пермского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края (далее - Положение), разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих"; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020г., протокол №13).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края, (далее – Учреждение), функции и полномочия Учреждения в отношении которых выполняет отдел культуры, молодежной политики и спорта администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, муниципальными правовыми актами Юсьвинского муниципального округа Пермского края, настоящим Положением.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Юсьвинского муниципального округа Пермского края, средств внебюджетных фондов, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений культуры и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работников Учреждения, условия выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета Юсьвинского муниципального округа Пермского края, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Средства фонда оплаты труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено действующим законодательством.

2.3. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда составляет не менее 70% от фонда оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда Учреждения.

Общая сумма базовой и стимулирующей части не должна превышать 100%.

Процентное соотношение базовой и стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно, исходя из утвержденной стоимости муниципальной услуги (работы).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих и профессиям рабочих Учреждения, и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТтауп} + \text{ФОТ служ} + \text{ФОТ раб}$$
, где

ФОТтауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТ служ - фонд оплаты труда специалистов и служащих;
ФОТ раб - фонд оплаты труда рабочих.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

2.6. К административно-управленческому персоналу относятся следующие должности работников Учреждения: руководитель (директор).

2.7. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения по согласованию с Учредителем.

2.8. Экономия базовой части фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения производится в соответствии с процедурой распределения, предусмотренной локальным нормативным актом Учреждения, согласованного с Учредителем.

Размеры должностных окладов общепрофессиональных рабочих Учреждения культуры устанавливаются руководителем самостоятельно не ниже минимального размера должностного оклада, установленного Приложением 2 настоящего Положения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда.

III. Заработная плата работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата труда работников Учреждения имеет следующую структуру.

$$\text{ЗП} = \text{БЧ} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧ - базовая часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть.

Базовая часть заработной платы определяется по формуле:

$$\text{БЧ} = \text{ДО} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (оклад);

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3.3. Учреждение самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

IV. Должностные оклады работников

4.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размеров должностных окладов специалистов, служащих и профессорских рабочих культуры, искусства и кинематографии осуществляется на основе размеров должностных окладов согласно Приложениям 1,2,6 к настоящему Положению.

4.3. Тарификация работ рабочих Учреждения производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

V. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностям окладов работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Работникам устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера, которые закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 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);
- иные выплаты компенсационного характера предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. К заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Работникам муниципальных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах и имеющих в соответствии с п. 3 ст. 6 Закона Пермского края "Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края" от 03.09.2008 № 291-ПК право на осуществление компенсационных выплат, устанавливается компенсационная выплата, предусмотренная в размере 25% должностного оклада согласно Приложению 5.

5.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

VI. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера в учреждениях используются для поощрения работников учреждений за качественные показатели результативности труда. Стимулирующие выплаты носят единовременный (разовый) или (и) постоянный характер, и устанавливаются на период не более одного календарного года.

Стимулирующие выплаты устанавливаются как в процентном размере к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальными актами Учреждения.

6.2. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- выплаты надбавок молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению);

- надбавка за классность водителям.

6.3. Выплата за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада работника без учета других выплат к должностному окладу.

В стаж работы для выплаты за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры, образования, если работник по профилю деятельности был связан с культурой (музыкальный руководитель, хореограф, педагог ИЗО и музыки);
- время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти;
- время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении сферы культуры;
- период временной нетрудоспособности;
- период времени призыва на военные сборы, привлечение на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе, служба в рядах Вооруженных сил, если перед призывом в Вооруженные силы работа в учреждениях сферы культуры продолжалась не менее 11 месяцев.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на выплату за выслугу лет, суммируются.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют штатные работники учреждений, в том числе принятые на работу по совместительству.

Назначение и выплата за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с решением комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

Выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на ее назначение или изменение.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы и выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются по итогам работы (за месяц, квартал, год) с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения культуры и личный вклад работника.

Премия за высокие результаты и качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

Критерии и показатели эффективности деятельности Учреждения ежегодно устанавливаются правовым актом Учреждения.

Критерии оценки личного вклада работника Учреждения с учетом следующих показателей нормативным актом Учреждения в учетом следующих показателей:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководителя;
- полнота использования фонда рабочего времени в соответствующем периоде;
- соблюдение профессиональной этики;
- своевременность и качество выполнения плановых заданий, поручений;
- инициативность (наличие предложений по внедрению новых форм работы, улучшению собственной деятельности работника, структурного подразделения, учреждения, освоение инновационных форм работы);
- выполнение и увеличение плановых показателей муниципального задания;
- выполнение и увеличение качественных показателей предоставляемой услуги;

- повышение профессионального уровня не менее 1 раза в 5 лет;
- проявление творческой инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и срочных работ;
- наличие высокой оценки специалиста со стороны потребителей услуг (положительных отзывов в книге жалоб и предложений, писем с благодарностями и т. д.);

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (специфичных показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры по видам учреждений).

Перечень показателей результативности труда работников Учреждения и критериев их оценки, порядок и условия установления премимальных выплат за выполненную работу, за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в Учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором Учреждения и (или) локальными актами Учреждения и утверждается с периодичностью не реже одного раза в год.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются в пределах имеющихся средств (бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников). Конкретный размер премии работника может определяться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.5. Выплаты надбавок молодым специалистам устанавливаются в размере не менее 10 % от должностного оклада в течение 3-х лет.

Молодыми специалистами для назначения выплат, предусмотренными настоящим пунктом, являются граждане РФ в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях культуры по профилю полученного образования.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

Выплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение культуры, началом отчета трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение культуры в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в Учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

6.6. Водителям за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категории В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категории D, устанавливается надбавка за классность в размере от 10% до 25 %.

6.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или(и) устанавливаться на определенный срок, но не более одного календарного года, начисляются на тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и предельными размерами не ограничиваются. Руководитель Учреждения культуры вправе при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменить или уменьшить размер стимулирующей выплаты со дня ухудшения показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

6.8. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, утверждаются приказом руководителя Учреждения.

6.9. Все выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения при наличии средств на эти цели в пределах бюджетных ассигнований установленного фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

VII. Система и порядок оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

7.2. Заработная плата руководителя Учреждения определяется следующим образом:

ЗПр = БЧр + СЧр, где

ЗПр - заработная плата руководителя;

БЧр - базовая часть;

СЧр - стимулирующая часть.

Базовая часть (далее - БЧр) рассчитывается по формуле:

БЧр = ДЮ + Кв, где

ДЮ - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, и определяется следующим образом:

| Базовый должностной оклад (руб.) | Коэффициент увеличения должностного оклада | | | Наличие филиалов |
|----------------------------------|---|---|---|------------------|
| | Количество работников учреждения по основному месту работы (чел.) | Общая площадь объектов (м²) <=> | Категория объектов с учетом степени угрозы совершения террористического акта и возможных последствий его совершения <*> | |
| 16500 | От 5 до 10 чел. - 0,01 До 20 чел. - 0,02 Свыше 20 чел. - 0,15 | От 500 до 1000 - 0,05 Свыше 1500 - 0,1 | Третья - 0,05 Вторая - 0,1 | Свыше 5 - 0,1 |

виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи работникам Учреждения определяются коллективным договором, локальными актами Учреждения, руководителю – правовыми актами Учредителя.

Единовременная материальная помощь выплачивается не более одного должностного оклада при наличии письменного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, родителей и детей);
- длительной болезни, дорогостоящего лечения работника Учреждения и его детей;
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и иных непредвиденных обстоятельств;
- по случаю юбилея (50, 55 и 60 лет - для женщин, 55, 60 и 65 лет - для мужчин), бракосочетания, рождения ребенка.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Учреждения культуры и ее конкретном размере принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем разделе.

Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем разделе.

8.2. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения и работникам Учреждения культуры может осуществляться единовременная выплата в честь профессионального праздника:

- для работников культурно-досуговых учреждений – День работника культуры России (25 марта);
- для работников музеев – День работника культуры России (25 марта) либо Международный день музеев (18 мая);
- для работников библиотек – День работника культуры России (25 марта) либо Общероссийский день библиотек (27 мая).

Порядок установления, размеры и условия осуществления единовременной выплаты в честь профессионального праздника работникам Учреждения определяются коллективным договором, локальными актами Учреждения, руководителю – правовыми актами Учредителя.

<*> В общую площадь переданных в оперативное управление и безвозмездное пользование объектов входят: площадь зданий; отдельных помещений в зданиях.

<*> Категория объектов с учетом степени угрозы совершения террористического акта и возможных последствий его совершения устанавливается по наибольшему значению из всех утвержденных категорий объектов.

7.4. Руководителю Учреждения с учетом условий его труда правовыми актами Учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 5-6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок выплаты назначаются приказами Учредителя.

7.5. Условия определяются правовыми актами Учредителя.

соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя).
Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителя определяется как соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) за календарный год. Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Учреждения определяется Учредителем и устанавливается в пределах: руководитель - от 1 до 4.

7.6. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации.

7.7. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

7.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная абзацем первым настоящего пункта, может по решению Учредителя размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах Учреждений.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной абзацем первым настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце первом настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате лиц, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и представления указанными лицами данной информации устанавливается постановлением администрации Юсьвинского муниципального округа Пермского края, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения руководителю и работникам Учреждения работодателем устанавливается выплата социального характера в

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Юсьвинского муниципального округа
Пермского края

**Минимальные размеры должностных окладов
работников муниципальных учреждений культуры
Юсьвинского муниципального округа Пермского края**

| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности работников учреждений культуры | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | |
| 1.1. | | аккомпаниатор; культурорганизатор; костюмер. | 9 000,00 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | |
| 2.1 | главный библиотекарь; главный библиограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; лектор (экскурсовод); звукооператор; хранитель фондов; заведующий костюмерной; специалист по работе с молодежью; корреспондент, менеджер, документовед, специалист по связям с общественностью. | | 10000,00 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | | |
| | | звукорежиссер; художественный руководитель; режиссер массовых представлений; главный хранитель фондов; начальник отдела, заведующий структурным подразделением (филиалом); заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома культуры, центра национальной | 12000,00 |

культуры,
руководитель клубного формирования –
любительского объединения, студии,
коллектива самостоятельного искусства

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Юсьвинского муниципального
округа
Пермского края

Общепрофессиональные работники (служащих) муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и минимальные размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных работников

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование профессий | Рекомендуемый размер должностного оклада, руб. |
|---|---------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Общепрофессиональные работники первого уровня | Первый квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (картотека; дворник; каменщик; кладовщик; машинист (кочегар котельной; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий); слесарь-сантехник | 12792,00 |

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры
Юсьвинского муниципального
округа Пермского края

Выплата за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края

| № п/п | Стаж работы | Процент от должностного оклада |
|-------|--------------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | от 5 до 10 лет | до 10 |
| 2. | свыше 10 до 15 лет | до 20 |
| 3. | свыше 15 лет | до 30 |

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры
Юсьвинского муниципального
округа Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ

работников муниципальных учреждений культуры
Юсьвинского муниципального округа Пермского края, работающих в сельских
населенных пунктах,
и имеющих право на надбавку к должностному окладу в размере 25 процентов

1. Работники, отнесенные к профессиональным квалификационным группам:
«Руководитель культурно – просветительного муниципального учреждения и организации»
(Руководитель муниципального учреждения культуры);
«Специалист культурно – просветительного учреждения и организации» (Согласно
Приложения 1 настоящего Положения).

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников учреждений
культуры
Юсьвинского муниципального
округа Пермского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР
должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры
Юсьвинского муниципального округа Пермского края**

| Должности | Рекомендуемый размер должностного оклада, руб. | | | |
|--------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--|
| | начальное профобразование 2 | среднее профобразование 3 | высшее профобразование 4 | |
| 1 | 9000,00 | 10800,00 | 11250,00 | |
| Среднее зveno | 10000,00 | 12000,00 | 12500,00 | |
| Ведущее зveno | 12000,00 | 14400,00 | 15000,00 | |
| Руководящий состав | | | | |

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры
Юсьвинского муниципального
округа Пермского края

**Надбавки за почетное звание работникам муниципальных
учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа Пермского края**

| № п/п | Почетное звание | Коэффициент (к должностному окладу) |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Народный артист СССР, Народный артист РСФСР, Народный артист Российской Федерации | 0,5 |
| 2 | Заслуженный деятель искусств РСФСР, Заслуженный деятель искусств Российской Федерации | 0,3 |
| 3 | Заслуженный артист РСФСР, Заслуженный артист Российской Федерации | 0,25 |
| 4 | Заслуженный работник культуры Российской Федерации | 0,25 |
| 5 | Звания народных и заслуженных артистов других республик | 0,15 |
| 6 | Знаки отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации | 0,1 |