

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**учреждения культуры «Стародубский центральный**  
**Дом культуры» Стародубского муниципального**  
**округа Брянской области**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников учреждения культуры «Стародубский центральный Дом культуры» Стародубского муниципального округа Брянской области (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников учреждения культуры «Стародубский центральный Дом культуры» Стародубского муниципального округа Брянской области (далее - учреждение).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года №149-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», а так же постановлением Правительства Брянской области от 16 ноября 2020 года №509 « О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных, автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства Брянской области».

1.2. Настоящее положение применяется при определении размера оплаты труда работников учреждений и определяет:

- порядок оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Стародубский центральный Дом культуры» Стародубского муниципального округа Брянской области (далее - учреждения), его заместителей;
- порядок оплаты труда работников учреждений культуры;
- виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры;
- критерии отнесения учреждений культуры к группам в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждений и масштаба управления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, и его заместителей.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируются на календарный год исходя из объемов субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения подлежит корректировке в случаях:

- изменения штатов (штатных расписаний);

- существенных изменений условий оплаты труда;

- принятия администрацией Стародубского муниципального округа Брянской области, осуществляющей в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

- установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах сформированного фонда оплаты труда);

- при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.4. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленных настоящим Положением;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате

на территории Брянской области на соответствующий год.

1.8. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда с качеством оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективностью деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

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

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального бюджетного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечни должностей и профессий работников, относимых к соответствующей категории персонала, утверждаются локальным нормативным актом исполнительного органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, с учетом утвержденных Министерством культуры Российской Федерации примерных перечней должностей и профессий, отнесенных к соответствующей категории персонала.

Руководитель учреждения культуры ежегодно по состоянию на 1 января финансового года формируют штатное расписание учреждения и тарификационные списки работников учреждения. Штатное расписание работников учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается отделом культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Стародубского округа Брянской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – отдел, осуществляющий функции и полномочия учредителя).

Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

1.9. Системы оплаты труда работников учреждения (далее - работники),

включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.10 Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.12. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работников в соответствии с установленной системой оплаты труда.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям (профессиям) работников культуры, искусства и кинематографии, а также по должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В данном Положении устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в приложениях 1 - 3 к настоящему Положению.

Для специалистов муниципальных учреждений сферы культуры, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25%.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении 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 соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Аттестация работников учреждений производится на основании утвержденных в учреждениях положений об аттестации, разработанных в соответствии с основными положениями о порядке и условиях проведения аттестации в государственных учреждениях культуры, утвержденными исполнительным органом власти Брянской области в области культуры.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.5. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат, доплат и надбавок.

### **III. Порядок и условия**

#### **установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам муниципальных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

#### **IV. Порядок и условия**

##### **установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам

устанавливаются следующие **выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка молодым специалистам
- надбавка за знание и применение в работе иностранных языков;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие государственных наград;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**4.1.1. Надбавка молодым специалистам** устанавливается работникам в возрасте до 30 лет, окончившим высшие и средние специальные профессиональные учебные заведения и находящимся в штате учреждения, в размере 30% оклада (должностного оклада).

Надбавка выплачивается по основному месту работы ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

**4.1.2. Надбавка за знание и применение в работе иностранных языков** устанавливается библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе:

- за знание и применение одного языка - 10 % должностного оклада;
- за знание и применение двух и более языков - 15 % должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при отделе.

**4.1.3. Надбавка за специфику работы** устанавливается работникам учреждения культуры по обслуживанию слепых и слабовидящих в размере 15% оклада (должностного оклада).

**4.1.4. Надбавка за наличие государственных наград** устанавливается работникам учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

- почетные звания РФ, СССР, РСФСР:
  - «Народный» - 30%;
  - «Заслуженный деятель искусств» - 20%;
  - «Заслуженный артист» - 20%;
  - «Заслуженный работник культуры» - 20%;

«Заслуженный работник культуры Брянской области» - 15%.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий и наград надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

**4.1.5. Надбавка за наличие ученой степени** устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, и в размере 30% должностного оклада - имеющим ученую степень доктор наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю выполняемой работы с даты принятия президиумом высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени.

**4.1.6. Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается надбавка за классность:**

- в размере 10% - за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и Б;

- в размере 25% - за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и Е (кроме водителей 1-го класса, управляющих автобусами и легковыми автомобилями, на которых перевозятся лица, базовые оклады которых установлены в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 4.1.6. настоящего Положения).

**4.1.7. Надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 1 до 5 лет -10% от оклада (должностного оклада);
- при стаже от 5 до 10 лет -15% от оклада (должностного оклада);
- при стаже от 10 до 15 лет -20% от оклада (должностного оклада);
- при стаже свыше 15 лет -30% от оклада (должностного оклада);

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных статьей 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года № 23-З «О культурной деятельности на территории Брянской области».

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

- время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебную работу в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11



месяцев;

-время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

-время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

-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 культуры и искусства;

-время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

-время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

-время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

-время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

-период временной нетрудоспособности;

-период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

-время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры.

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

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

4.1.8. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться **единовременные премии за высокие результаты работы:**

-при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Брянской области -100%

-при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении

орденами и медалями Российской Федерации - 50%

-при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации -50%

Установление премии за высокие результаты работы руководителю учреждения производится на основании приказа начальника отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

**4.1.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ** может устанавливаться единовременно до 200% за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.).

Установление и выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа начальника отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

**4.1.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)** при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 200%.

Премирование работников производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

-своевременность и полнота подготовки отчетности.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премирование руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам работы за установленный период производится в соответствии с приказом начальника отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При премировании руководителя учреждения учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение муниципального задания на оказание бюджетной услуги;
- эффективное использование бюджетных средств;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;
- выполнение плана по доходам от платных услуг и другой приносящей доход деятельности;
- предоставление информации об оказываемой муниципальной услуге в электронном виде;
- укомплектованность штатного расписания учреждения;
- наличие сайта в сети Интернет;
- обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);
- создание благоприятного психологического климата в учреждении;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Установление премии руководителю учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально фактически отработанному времени.

**4.1.11. Надбавка за интенсивность труда** устанавливается работникам за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, высокую производительность и эффективность труда, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, совершенствование организации труда, за участие в реализации муниципальных программ, подготовку и проведение мероприятий.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам сферы культуры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**4.1.12. Надбавка за интенсивность труда руководителям учреждений сферы культуры и искусства** устанавливается на определенный срок (полугодие, год) на основании приказа начальника отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании достигнутых значений показателей эффективности деятельности учреждений культуры и результатов работы.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутыми значениями показателей

эффективности деятельности учреждений культуры и результатов работы в установленном периоде.

В зависимости от качества исполнения должностных обязанностей руководителем учреждения в случае не достижения или несоблюдения показателей эффективности деятельности учреждений культуры и результатов работы, установленный размер надбавки может быть снижен в течение полугодия (года) или отменен приказом начальника отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При установлении надбавки учитываются повышение эффективности деятельности учреждения, расширение перечня услуг и предоставление возможности доступа жителям к информации о видах услуг и непосредственное получение услуг, оказываемых в учреждении; сложность, важность выполняемой работы.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от критериев особенностей деятельности, значимости и масштаба управления:

Группы учреждений	Оклад (должностной оклад), рублей
I	<b>23156</b>
II	<b>18128</b>
III	<b>14638</b>

Отнесение учреждения к группе производится по критериям, содержащимся в приложении 4 к настоящему Положению в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления производится отделом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

При наличии двух показателей, определяющих отнесение учреждения к конкретной группе, отнесение учреждения к конкретной группе производится с учетом исполнения обоих показателей.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются отделом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по результатам оценки деятельности учреждений в целом, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской области. Положение и состав комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждений утверждается приказом отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV.

5.7. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя и среднемесячная заработная плата работников учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры, заместителей руководителя и средней заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской области.

## **VI. Заключительные положения.**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения. Решение

об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с начальником отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений культуры является разовая материальная помощь к отпуску в размере 3 тыс. рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25% нормы рабочего времени.