

**МЭРИЯ ГОРОДА АРХАНГЕЛЬСКА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 13 октября 2010 г. № 421

 **Об утверждении Примерного положения о системе**

**оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и**

**молодежной политики мэрии города Архангельска**

 В целях совершенствования организации заработной платы работников бюджетной сферы, повышения качества и результативности деятельности учреждений, в соответствии с пунктом 5 решения Архангельского городского Совета депутатов от 21.12.2004 № 368 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений" (с изменениями), пунктом 3 постановления мэра города от 13.01.2010 № 10 "О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений" мэрия города Архангельска **п о с т а н о в л я е т:**

 1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики мэрии города Архангельска.

 2. Управлению культуры и молодежной политики мэрии города Архангельска довести настоящее постановление до подведомственных получателей средств городского бюджета.

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики мэрии города Архангельска, руководствоваться прилагаемым Примерным положением в случае принятия решения о переходе на новую систему оплаты труда.

4. Общему отделу мэрии города опубликовать постановление в газете "Архангельск" и на официальном информационном Интернет-портале муниципального образования "Город Архангельск".

**Мэр города В.Н. Павленко**

лф 12а.10.10

Общий отдел мэрии г.Архангельска. Заказ 002. 15.03.2010

**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением мэрии города Архангельска от 13.10.2010 № 421

(в ред. постановления от 29.12.2016 № 1531)

**Примерное положение**

**о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск"**

**I. Общие положения**

1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (далее - Примерное положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - учреждения), находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики мэрии города Архангельска (далее - управление), повышения эффективности оказания муниципальных услуг в сфере культуры, установления единых принципов построения систем оплаты труда работников учреждений.

Примерное положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Примерное положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений, выплаты материальной помощи и единовременного выходного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

На основе настоящего Примерного положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3. В соответствии с уставной деятельностью учреждений при формировании штатного расписания руководители учреждений используют:

единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н;

профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н.

Отнесение должностей работников учреждений к ПКГ осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объемов оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатными расписаниями, других работников на условиях срочных договоров.

5. Фонды оплаты труда работников учреждений формируются на финансовый год исходя из объемов субсидий, предоставленных учреждениям из городского бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) (далее - субсидии), а также из объемов средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждений.

6. 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 Российской Федерации.

7. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных профсоюзных органов (а при их отсутствии - иных представительных органов работников) и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

8. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", отраслевым соглашением, коллективными договорами.

9. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

10. Изменения условий оплаты труда осуществляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

11. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатных должностей, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из окладов (должностных окладов) по замещаемым должностям, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами.

12. Определение размеров заработной платы по основным и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

13. Положения об оплате труда принимаются на общих собраниях работников и утверждаются приказами руководителей учреждений с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций (а при их отсутствии - иных представительных органов работников).

14. Руководители учреждений несут ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников учреждений в соответствии с действующим законодательством.

**II. Порядок определения окладов (должностных окладов)**

**и условия оплаты труда работников**

1. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются руководителями учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объемов выполняемой работы.

Руководители учреждений в пределах фондов оплаты труда имеют право увеличить размеры рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов), предусмотренных настоящим Примерным положением.

Установление различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию, не допускается.

Исключение составляют работники из числа артистического и художественного персонала, имеющие большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, которым могут устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, предусмотренные положениями по оплате труда учреждений.

В учреждениях, где применяется поконцертная (поспектакльная) оплата труда артистического персонала, расчет месячного оклада (должностного оклада) производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

4. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям устанавливаются руководителями учреждений в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей ПКГ, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовке.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | 0,20 |
| 5 квалификационный уровень | 0,30 |

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям, не предусматривающим квалификационных уровней (ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии), устанавливается работникам учреждений согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемым должностям образует новые оклады (должностные оклады).

5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

**III. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников с учетом повышающего коэффициента по занимаемым должностям, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

В учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объемов работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденным постановлением мэра города от 09.09.2008 N 117.

3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечни видов работ, дающих право на получение выплат, и размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителями учреждений по результатам аттестации рабочих мест.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

5. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам при совмещении ими профессий (должностей). Размеры выплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовых договоров с учетом содержания и (или) объемов дополнительных работ.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам при расширении зон обслуживания. Размеры выплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовых договоров с учетом содержания и (или) объемов дополнительных работ.

Выплаты за увеличение объемов работы или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовыми договорами, устанавливается работникам в случае увеличения установленных им объемов работы или возложении на них обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовыми договорами. Размеры выплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовых договоров с учетом содержания и (или) объемов дополнительных работ.

6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций (а при их отсутствии - иных представительных органов работников), трудовыми договорами.

**IV. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях стимулирования работников учреждений к качественным результатам труда, а также поощрения за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за выполнение особо важных и сложных работ;

за наличие ученых степеней, государственных наград;

выпускникам очных отделений высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) в течение первых трех лет после окончания учебного заведения, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должностям, требующим специального образования;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;

за высокое профессиональное мастерство;

за внедрение новых форм и передовых методов работы;

премии по итогам работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки подготовки мероприятий, проводимых в учреждениях);

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждений;

непосредственное участие в реализации федеральных, областных, муниципальных целевых программ.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

высокого уровня исполнительской дисциплины;

соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительной оценки работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

качественной подготовки и проведения культурно-массовых мероприятий.

Единовременные выплаты за качество выполняемых работ работникам могут составлять:

до пяти окладов (должностных окладов) - при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

до двух окладов (должностных окладов) - при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

до одного оклада (должностного оклада) - при награждении наградами Архангельской области, органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях).

Специалистам учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по соответствующему специальности профилю.

Назначение выплат производится руководителями учреждений на основании решений комиссий по установлению стажа, составы которых утверждаются руководителями учреждений с учетом мнения выборных профсоюзных органов (а при их отсутствии - иных представительных органов работников)).

Рекомендуемый размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размеры выплат (в процентах к окладам (должностным окладам)) |
| От 1 до 5 лет | 5 |
| От 5 до 10 лет | 10 |
| От 10 до 15 лет | 15 |
| Свыше 15 лет | 20 |

3.4. Выплаты за выполнение особо важных и сложных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественные результаты труда.

3.5. Выплаты за наличие ученой степени, государственных наград устанавливаются:

руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора, кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников);

руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Народный", "Заслуженный" или награжденным иными государственными или правительственными наградами.

Выплаты к окладам (должностным окладам) за наличие ученой степени, государственной награды рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Рекомендуемые размеры выплат за наличие ученой степени, государственной награды (в процентах к окладу (должностному окладу):

|  |  |
| --- | --- |
| Доктор, кандидат наук | 30 |
| Награжденные государственными наградами (ордена, медали РФ, почетные звания РФ "Народный", "Заслуженный") | 20 |

3.6. Выплаты выпускникам очных отделений высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) в течение первых трех лет после окончания учебного заведения, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должности, требующей специального образования, устанавливаются в пределах 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Выплаты за высокое профессиональное мастерство устанавливаются с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Критериями определения размеров выплаты являются:

достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;

выполнение заданий особой важности и сложности;

подготовка победителей фестивалей и конкурсов различного уровня;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

организация и проведение мероприятий общегородского и областного уровней.

Положениями об оплате труда работников учреждений работникам рабочих профессий также могут устанавливаться стимулирующие выплаты к должностным окладам за профессиональное мастерство.

3.8. Выплаты за внедрение новых форм и передовых методов работы устанавливаются за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в пределах фондов оплаты труда учреждений и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров выплат являются:

внедрение новых методов и разработок в творческий процесс, использование современных информационных технологий;

проведение экспериментальной работы;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях).

3.9. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за личный трудовой вклад в общие результаты деятельности учреждений по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

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

превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждений. В учреждениях одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения установленного периода ему выплачивается премия по итогам работы пропорционально отработанному периоду.

По решению руководителя учреждения, оформленному в виде приказа, работники, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

4. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителей учреждений в пределах фондов оплаты труда работников, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений, производятся:

заместителям руководителей, главным бухгалтерам, главным специалистам и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителям, - по представлению руководителей;

руководителям структурных подразделений учреждений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлениям заместителей руководителей;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждений, - по представлениям руководителей структурных подразделений.

**V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителей учреждений работникам, занимающим должности служащих, имеющим большой опыт профессиональной работы, обладающим высоким профессиональным мастерством, яркой творческой индивидуальностью, широким признанием общественности, на срок до одного года могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудовых договоров.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемым ими должностям (профессиям рабочих), предусмотренным настоящим Примерным положением.

**VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей**

**руководителей, художественных руководителей**

**и главных бухгалтеров учреждений**

1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностные оклады руководителей учреждений, определяемые трудовыми договорами, устанавливаются путем применения коэффициентов кратности к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждений, и составляют от 1,0 до 2,0 размеров. При расчете средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждений, не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К основному персоналу учреждений относятся работники, осуществляющие уставную деятельность учреждений.

3. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размеров средней заработной платы работников основного персонала учреждений для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, порядок исчисления коэффициентов кратности к размеру средней заработной платы работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются управлением.

4. Должностные оклады заместителей руководителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений ежеквартально распоряжением Главы муниципального образования "Город Архангельск" в пределах фондов оплаты труда учреждений с учетом результатов деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждений на основании предложений управления, сформированных в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам руководителям муниципальных учреждений культуры муниципального образования "Город Архангельск", утвержденным управлением.

7. Заместителям руководителей, художественным руководителям и главным бухгалтерам учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

1. В учреждениях устанавливаются следующие виды социальных выплат:

материальная помощь в размере оклада (должностного оклада) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

единовременное выходное пособие работникам, проработавшим в сфере культуры города Архангельска не менее 15 лет, при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию в размере трех окладов (должностных окладов) в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

2. В учреждениях могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с действующим законодательством за счет средств от приносящей доход деятельности.

**Приложение № 1**

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск"

**Профессионально-квалификационные группы**

**и размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников**

**муниципальных учреждений культуры, находящихся**

**в ведении управления культуры и молодежной**

**политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск"**

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Минимальные размеры  окладов, (должностных окладов) руб. |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава  | 5500,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена  | 6000,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена  | 6500,0 |
| Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии  | 7000,0 |

**Профессионально-квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Минимальные размеры  окладов, (должностных окладов) руб. |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня  | 5500,0 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня  | 6000,0 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня  | 6500,0 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня  | 7000,0 |

**Профессиональные квалификационные группы**

**профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Минимальные размеры  окладов, (должностных окладов) руб. |
| "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"  | 5500,0 |
| "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"  | 5800,0 |

**Профессионально-квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий | Минимальные размеры  окладов, (должностных окладов) руб. |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня  |  5205,0  |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:  |  5500,0  |

**Приложение № 2**

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР**

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

**по занимаемой должности служащих муниципальных учреждений культуры,**

**находящихся в ведении управления культуры и молодежной**

**политики Администрации муниципального образования "Город Архангельск"**

**(ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии")**

|  |  |
| --- | --- |
| Внутридолжностная категория | Повышающий коэффициент |
| Главный  |  0,3  |
| Ведущий  |  0,2  |
| Должности высшей категории |  0,2  |
| Должности первой категории  |  0,15  |
| Должности второй категории  |  0,10  |

 ".

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_