

	<p>Младший научный сотрудник библиотеки</p> <p>Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций</p> <p>Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций</p> <p>Специалист по массовой консервации библиотечных фондов</p> <p>Специалист по библиотечно-выставочной работе</p>	
2	<p>Библиотекарь второй категории</p> <p>Библиограф второй категории</p> <p>Библиотекарь-каталогизатор второй категории</p> <p>Специалист по учетно-хранительской документации второй категории</p> <p>Специалист по библиотечно-выставочной работе второй категории</p>	9450
3	<p>Библиотекарь первой категории</p> <p>Библиограф первой категории</p> <p>Библиотекарь-каталогизатор первой категории</p> <p>Научный сотрудник библиотеки</p> <p>Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов) второй категории</p> <p>Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов второй категории</p> <p>Специалист по массовой консервации библиотечных фондов второй категории</p> <p>Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций второй категории</p> <p>Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций второй категории</p>	9400
4	<p>Ведущий библиотекарь</p> <p>Ведущий библиограф</p>	9600

	<p>Специалист по библиотечно-выставочной работе первой категории</p> <p>Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций первой категории</p>	
5	<p>Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)</p> <p>Старший научный сотрудник библиотеки</p> <p>Эксперт по комплектованию библиотечного фонда</p> <p>Ведущий специалист по учетно-хранительской документации</p> <p>Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов первой категории</p> <p>Специалист по массовой консервации библиотечных фондов первой категории</p> <p>Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций первой категории</p>	9500
6	<p>Главный научный сотрудник библиотеки</p> <p>Главный библиотекарь</p> <p>Главный библиограф</p> <p>Ведущий методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций</p>	10350

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам «Должности работников библиотек ведущего звена» - до 0,40.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава библиотек»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	<p>Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы</p> <p>Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы</p>	11650

2	Главный хранитель фондов Заведующий филиалом (библиотеки, централизованной библиотечной системы)	11750
---	--	-------

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности руководящего состава библиотек» - до 0,40.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культурно-досуговых учреждений
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников
культурно-досуговых учреждений среднего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Культурорганизатор	9200
2	Руководитель кружка Культурорганизатор второй категории Аккомпаниатор	9450
3	Руководитель кружка первой категории Культурорганизатор первой категории	9400

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культурно-досуговых учреждений среднего звена» - до 0,40.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников
культурно-досуговых учреждений высшего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) Художник-постановщик Художник – фотограф Светооператор Режиссёр любительского театра (студии)	9500
2	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) второй категории Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца второй категории	9600

	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) второй категории Художник-постановщик второй категории Художник – фотограф второй категории Режиссёр любительского театра (студии) второй категории Специалист по фольклору второй категории Специалист по методике клубной работы второй категории	
3	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) первой категории Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца первой категории Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) первой категории Художник-постановщик первой категории Художник – фотограф первой категории Режиссёр любительского театра (студии) первой категории Специалист по фольклору второй категории первой категории Специалист по методике клубной работы первой категории	11500
4	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца высшей категории Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) высшей категории Художник-постановщик высшей категории Режиссёр любительского театра (студии) высшей категории Специалист по фольклору высшей категории Специалист по методике клубной работы высшей категории	10600

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам «Должности работников культурно-досуговых учреждений ведущего звена» - до **0,40**.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава культурно-досуговых учреждений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Режиссер массовых представлений Заведующий автоклубом	9500

2	Режиссер массовых представлений второй категории Заведующий художественно-оформительской мастерской Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	9600
3	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций Режиссер массовых представлений первой категории	9600
4	Режиссер массовых представлений высшей категории	9900
5	Художественный руководитель организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы); Заведующий организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	11750

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности руководящего состава культурно-досуговых учреждений» - до **0,40**.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников в учреждениях кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учреждений кинематографии среднего звена»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Ассистент звукооформителя	9200
2	Ассистент звукооформителя II категории	9400
3	Ассистент звукооформителя I категории	9850
4	Мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	9900

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников учреждений кинематографии среднего звена» - до **0,40**.

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учреждений кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Администратор съемочной группы Методист по составлению кинопрограмм Редактор по репертуару Ассистент кинорежиссера Монтажер	9200

	Музыкальный оформитель Звукооформитель	
2	Старший администратор съемочной группы Кинооператор-постановщик Художник-постановщик по костюмам Кинорежиссер Кинооператор Звукооператор Монтажер II категории Музыкальный оформитель II категории Методист по составлению кинопрограмм II категории Редактор по репертуару II категории	9400
3	Кинооператор-постановщик II категории Художник-постановщик по костюмам II категории Кинорежиссер II категории Кинооператор II категории Звукооператор II категории Звукооформитель II категории Редактор по репертуару I категории Монтажер I категории Музыкальный оформитель I категории Ведущий методист по составлению кинопрограмм Ведущий редактор по репертуару	9850
4	Кинооператор-постановщик I категории Художник-постановщик по костюмам I категории Кинорежиссер II категории Кинооператор I категории Звукооператор I категории Звукооформитель I категории Монтажер высшей категории	9900
5	Кинооператор-постановщик высшей категории Художник-постановщик по костюмам высшей категории Кинорежиссер высшей категории Звукооператор высшей категории	10100

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников учреждений кинематографии ведущего звена» - до 0,40.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений кинематографии»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
-------------------------	--	-----------------------------

1	Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов, Заведующий фильмобазой (фильмохранилищем) Директор съемочной группы	9900
2	Директор съемочной группы второй категории	10100
3	Директор съемочной группы первой категории	11750
4	Директор съемочной группы высшей категории	12000

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - до **0,40**.

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры
Профессионально квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Методист	7770
2	Секретарь учебной части	6100
3	библиотекарь	5220

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» - **0,40**.

Профессионально квалификационная группа «Должности педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Педагог дополнительного образования, концертмейстер	12980
2	Преподаватель, педагог организатор по воспитательной части	12980

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры второго уровня» - **0,25**.

Профессионально квалификационная группа «Должности работников науки в сфере культуры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, в рублях
1	Младший научный сотрудник	8400
2	Ведущий научный сотрудник	9450
3	Старший научный сотрудник	10450

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности работников науки в сфере культуры» - до 0,40.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава работников науки в сфере культуры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	Заведующий отделом	10600

Размер повышающего коэффициента по персонально квалификационным группам «Должности руководящего состава работников науки в сфере культуры» - 0,40.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

10. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов стимулирующего характера к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет
повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, присвоение почетного звания "заслуженный", "народный", "за знание иностранных языков и применение их в работе", водителям "за классность".

За звание:

Народный артист Российской Федерации - 0,30;

Заслуженный артист Российской Федерации - 0,25;

Заслуженный деятель искусств Российской Федерации - 0,25;

Заслуженный работник культуры Российской Федерации - 0,20;

Народный артист Республики Ингушетия - 0,15;

Заслуженный артист Республики Ингушетия - 0,10;

Заслуженный деятель искусств Республики Ингушетия - 0,10;

Заслуженный работник культуры Республики Ингушетия - 0,10;

Народный учитель Российской Федерации - 0,30;

Заслуженный учитель Российской Федерации - 0,25;

Народный учитель Республики Ингушетия - 0,20;

Заслуженный учитель Республики Ингушетия - 0,15

В случае если работник замещающий должность основного персонала имеет два и более почетных звания, надбавка устанавливается за одно из имеющихся званий по выбору работника.

11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню персонально квалификационным группам.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

12. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, за исключением работников рабочих профессий, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,10;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,25;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должности тому окладу.

В стаж работы, дающий право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, засчитывается:

а) всем работникам учреждений культуры, за исключением обслуживающего персонала, время работы на любых должностях в учреждениях культуры (клубах, библиотеках, культурно-досуговых центрах, центрах детского и юношеского творчества, детских музыкальных школах, школах искусств, художественных школах и других образовательных учреждениях, заводских, фабричных, колхозных, культурных учреждениях всех отраслей народного хозяйства, профсоюзных клубах, кружках, оркестрах, танцевальных коллективах, где до 1990 года действовали вышеперечисленные культурные учреждения и организации, независимо от форм собственности);

время службы, работы на должностях культурного работника, в том числе в республиках, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время службы, работы на должностях культурного работника в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

б) всем работникам учреждений культуры при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

13. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам рабочих профессий в процентах от оклада в зависимости от общего

количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,10;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,15;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,20.

14. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

за звание "кандидат наук" - 0,20;

за звание "доктор наук" - 0,30.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, присвоение почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должности и окладу.

15. Работникам библиотек устанавливается повышающий коэффициент к окладам – 0,20.

16. Водителям автомобилей учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладам "за классность":

за первый класс - 0,25;

за второй класс - 0,10.

17. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:
при изменении квалификационного уровня труда - согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении почетного звания "народный" и "заслуженный" - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате издания приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. К перечню видов выплат компенсационного характера относятся:

- 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 совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Применение повышающего коэффициента к окладу работникам за работу с опасными условиями труда не образует новый оклад и не учитывается при

начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

20. При определении размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, оплата труда производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совмещению производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

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

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

21. Специалистам, служащим и другим работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

21.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается согласно пунктам 12 и 13;

21.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) с учетом критериев, позволяющих оценить личный вклад специалиста, служащего, работника.

Критерии оценки личного вклада специалиста, служащего, работника учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение специалистом, служащим и работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

21.3 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении стимулирующей надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения мероприятий государственных и муниципальных творческих заказов;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Стимулирование качества труда работников основывается на показателях

качества, которые устанавливаются локальным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения. Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат.

22. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения. При этом наименование стимулирующей выплаты и условия осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Размеры стимулирующих выплат, связанных с доведением средней заработной платы работников учреждений культуры до «среднемесячного дохода от трудовой деятельности» в соответствии с целевым показателем, утвержденным «дорожной картой», устанавливаются на основании решения комиссии при учреждении.

Работникам учреждения может оказываться материальная помощь за счет экономии фонда заработной платы.

VII. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

23. Оплата труда (зарботная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

Должностной оклад руководителя определяется от 1 до 2 кратного размера среднего оклада работников учреждения (без учета окладов заместителей и главного бухгалтера).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рекомендуется установить в пределах кратности до 3 средней заработной платы работников учреждения.

Коэффициент кратности определяется Учредителем.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностные оклады и размер заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада и заработной платы руководителя учреждения.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты за календарный год на 12 (количество месяцев в году).

Если руководитель (заместитель, главный бухгалтер) отработал неполный календарный год, то среднемесячная зарплата определяется исходя из фактически отработанных полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности. Если руководитель, заместитель, главный бухгалтер совмещает должности (профессии), то учитывается и заработок по основной работе, и доплата за совмещение, а если по совместительству – только зарплата по основной должности.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (зарплата, надбавки и компенсации, премии и другие выплаты. При этом не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), а также компенсации, выплачиваемые при расторжении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

Среднемесячная заработная плата сотрудников определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты по списочному составу (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность сотрудников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

VIII. Основные подходы к формированию фонда заработной платы учреждений и штатному расписанию

24. Фонд оплаты труда учреждений культуры формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств поступающих от приносящей доход деятельности.

24.1 Фонд оплаты труда учреждениям культуры рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi = \text{Стд} * Ч * 12 \text{ месяцев, где}$$

Φ – фонд оплаты труда на год;

Стд – показатель «среднемесячный доход от трудовой деятельности по Республике Ингушетия» в соответствии с Прогнозом социально-экономического развития Республики Ингушетия (в значении не ниже фактического показателя текущего года);

Ч – среднесписочная численность работников учреждения;

25. Предельную долю административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения рекомендуется установить до 40%.

26. Фонд заработной платы работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;

- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда.

27. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) Среднесписочная численность работников;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные по персональным квалификационным группам должностей работников.

28. Экономия по фонду заработной платы в связи с оптимизацией штатной численности может быть направлена на повышение оплаты труда работников учреждений.

29. В штаты работников учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

IX. Другие вопросы

30. Лица, не имеющие соответствующее образование и стаж работы, установленные требованиями к квалификации, но обладающие практическим опытом не менее 5 лет по аттестуемой должности, и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

31. Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в нормативном акте учреждения.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Республики Ингушетия с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

32. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Пояснительная записка
к проекту решения Городского совета муниципального образования
«Городской округ город Малгобек»**

Принятие представленного правового акта обусловлено необходимостью увеличения заработной платы категориям работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования «Городской округ город Малгобек» до уровня МРОТ (11 163 рублей в месяц) определенной частью первой статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в ред. от 07.03.2018 г № 41-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда», а также едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г. (протокол № 1).

Настоящий проект решения предусматривает увеличение должностных окладов по профессиональным квалификационным группам с целью обеспечения дифференциации в оплате труда работников в зависимости от занимаемой должности и сложности труда в связи с введением МРОТ с 1 мая 2018 г., а также с целью увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников культуры (50 %) согласно рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений

Настоящий проект решения Городского совета муниципального образования «Городской округ город Малгобек», разработан Администрацией муниципального образования «Городской округ город Малгобек».

Принятие представленного проекта не повлечет негативных последствий.

Проект соответствует действующему федеральному законодательству и законодательству Республики Ингушетия.

Проект не противоречит действующим законодательным и иным правовым актам Российской Федерации и Республики Ингушетия.

**Глава муниципального образования
«Городской округ город Малгобек»**



Мамилов Ш. С.

**Финансово-экономическое обоснование
к проекту решения Городского совета муниципального образования
«Городской округ город Малгобек»**

Настоящий проект решения предусматривает увеличение должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в связи с принятием федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 07.03.2018 года № 41-ФЗ с целью обеспечения дифференциации в оплате труда работников в зависимости от занимаемой должности и сложности труда, а также с целью увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников культуры (50 %) согласно рекомендаций Российской трехсторонней комиссии (протокол № 1) от 22.12.2017 года.

Финансовое обеспечение данного проекта решения необходимо осуществлять в пределах лимитов бюджетных ассигнований предусмотренных на очередной финансовый год по разделу «Культура».

**Глава муниципального образования
«Городской округ город Малгобек»**



Мамилов Ш. С.



ГОРОДСКОЙ СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД МАЛГОбЕК»

РЕШЕНИЕ

«25» мая 2018 г.

№ 10

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ город Малгобек»

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Городской округ город Малгобек», Городской совет муниципального образования «Городской округ город Малгобек» РЕШИЛ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ город Малгобек».

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Решения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений образования, предусмотренных в бюджете муниципального образования «Городской округ город Малгобек» на соответствующий финансовый год.

3. Установить, что базовые оклады (должностные оклады), подлежат индексации в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Республики Ингушетия и муниципального образования «Городской округ город Малгобек», их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Опубликовать настоящее Решение в средствах массовой информации.

5. Решение Городского совета муниципального образования «Городской округ город Малгобек» «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ город Малгобек» от 08.12.2017г. № 57 признать утратившими силу.

6. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

Глава муниципального образования

«Городской округ город Малгобек»

Председатель Городского Совета МО

«Городской округ город Малгобек»

Мамилов Ш.С.

Евлоев У.С.