



Контрольно-счетная палата Верещагинского городского округа
Пермского края (КСП Верещагинского городского округа)
ул. Ленина, 26, г. Верещагино, 617120, тел. 3-64-92, 3-32-71

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**на проект постановления администрации Верещагинского городского округа
Пермского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты
труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
Верещагинского городского округа Пермского края»**

22 октября 2020 года

№ 118

На основании пункта 8.1. Положения «О Контрольно-счетной палате Верещагинского городского округа Пермского края», утвержденного решением Думы Верещагинского городского округа Пермского края от 28.11.2019 года № 9/58, Контрольно-счетной палатой Верещагинского городского округа Пермского края (далее - *КСП Верещагинского городского округа*) проведена финансово-экономическая экспертиза проекта постановления администрации Верещагинского городского округа Пермского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края» (далее – *проект Постановления*).

При проведении финансово-экономической экспертизы представленного проекта Постановления КСП Верещагинского городского округа были использованы следующие документы:

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – *ТК РФ*).
3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – *Приказ № 570*).
4. Приказ Минкультуры России от 26.08.2016 № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – *Приказ № 251н*).
6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – *Приказ № 121н*).

7.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – *Приказ № 247н*).

8.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – *Приказ № 248н*).

9.Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (далее – *Квалификационный справочник*).

10.Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11 (далее – *Единые рекомендации*).

11.Постановление администрации Верещагинского муниципального района № 254-01-01-1084 от 10.09.2019 «О реорганизации учреждений» (далее – *Постановление о реорганизации*).

По результатам проведенной финансово-экономической экспертизы представленного проекта Постановления установлено:

Проектом Постановления предлагается утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края (далее – *Примерное положение*), в котором устанавливаются:

- общие положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края;
- условия и порядок оплаты труда работников учреждений;
- условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения;
- порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения;
- перечень должностей работников учреждения, которые относятся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу;
- размеры должностных окладов по профессиональным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- порядок оказания материальной помощи руководителю учреждения.

Примерное положение будет распространяться на муниципальные бюджетные учреждения культуры (клубного типа, библиотеки, музеи).

1.В проект Постановления *не включена* отмена правовых актов, изданных администрацией Вознесенского сельского поселения, связанных с оплатой труда муниципального бюджетного учреждения культуры «Вознесенский сельский центр досуга».

2.Согласно Постановления о реорганизации на момент разработки проекта Постановления бюджетные учреждения культуры клубного типа находятся в процессе реорганизации.

На момент проведения финансово-экономической экспертизы у КСП Верещагинского городского округа *отсутствует* информация о видах деятельности и структуре реорганизуемого учреждения (МБУК «Дворец досуга»). Соответственно Примерное положение разработано *без учета*:

-Постановления о реорганизации.

Справочно: на момент проведения финансово-экономической экспертизы по данным <https://www.nalog.ru/rn59/> процедура реорганизации не завершена.

-Выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Справочно: средняя заработная плата работников учреждений культуры муниципальной формы собственности по Пермскому краю по Верецагинскому округу по состоянию на 01.07.2020 составила 26 244,80 рублей, по состоянию на 01.10.2020 составила 27 625,80 рублей.

По оценке Росстата Пермского края за январь - июнь 2020 года среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц составила 33 658,00 рублей.

-Единых рекомендаций, в части выплаты по окладам (должностным окладам) не менее 50% заработной платы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Справочно: в соответствии с подпунктом б) пункта 38 раздела XI Единых рекомендаций: «в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы».

3.В подпункте 1.11. пункта 1 Примерного положения указано о согласовании штатного расписания с учредителем.

Справочно: в соответствии с пунктом 19 раздела V Единых рекомендаций «Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения».

4.В подпункте 2.1. пункта 2 Примерного положения:

-в абзацах с 1 по 4 указан следующий состав оплаты труда работников учреждения: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Дополнительно следует отметить в данном разделе и по всему тексту Примерного положения: понятие «тарифные ставки» - не раскрыто и не применяется; понятие «оклады (должностные оклады)» присутствует в разных вариациях: «должностные оклады (ставки заработной платы)», «должностной (ые) оклад (ы)», «оклад (должностной оклад)».

-в абзаце 8 (в т.ч. в табличной части) и в Приложении № 3 к Примерному положению указаны должности (в т.ч. должностные оклады по ним), не включенные в перечень должностей, указанных в Приложении № 2. Указанные должности не объединены с учетом их общего признака: должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Справочно: в соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I - IV Единых рекомендаций, рекомендуется использовать положения по

формированию систем оплаты труда для федеральных государственных учреждений, изложенные в разделах IV и V Единых рекомендаций, обратив особое внимание при применении этих положений учреждениями на:

- установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

- установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда.

- в абзаце 13 в табличной части необоснованно указаны разряды по должности «Костюмер».

Справочно: в соответствии с Приказом № 121н должность «Костюмер» относится к профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня», в которой не предусмотрена дополнительная градация по квалификационным уровням и разрядам.

5.В подпункте 2.3. пункта 2 Примерного положения:

- раскрыты виды выплат стимулирующего характера, но некоторые понятия присутствуют в разных вариациях: в абзаце 6 применено понятие «премиальные выплаты», а в абзаце 8 применено понятие «премия». Кроме того, в абзаце 6 по итогам работы применяется понятие «месяц, квартал, год», а в абзаце 8 понятие «отчетный период».

- в абзаце 14 указано, что выплаты стимулирующего характера обеспечиваются финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, но в Примерном положении отсутствует информация о долевом распределении фонда оплаты труда учреждений.

6.В подпункте 3.1. пункта 3 Примерного положения:

- в абзаце 2 не указана периодичность установления должностного оклада руководителю.

- в абзаце 3 не указана периодичность установления должностного оклада заместителям руководителя, кроме того необоснованно применена норма по типовому трудовому договору.

Справочно: в Заключении № 1 от 15.01.2020 «На проект постановления администрации Верецагинского городского округа Пермского края «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений клубного типа Верецагинского городского округа» (далее - Заключение № 1 от 15.01.2020) было предложено применение типовой формы трудового договора при заключении трудового договора с заместителями руководителя.

КСП Верецагинского городского округа в пункте 18.3. Заключения № 1 от 15.01.2020 необоснованно предложило применение типовой формы трудового договора при заключении трудового договора с заместителями руководителя.

На сегодняшний день рекомендуется в соответствии с пунктом 35 Единых рекомендаций при заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н. ».

- информация в абзаце 4 частично дублирует информацию подпункта 1.12. пункта 1 Примерного положения.

-в абзаце 5 **не обоснованно** указано, что «предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (его заместителей) к средней месячной заработной плате работников *основного персонала* в размере, не превышающем *размера от 1 до 1,5*».

Обоснование: в соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей рассчитывается за календарный год и **среднемесячной заработной платы работников** (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). В указанной статье **отсутствует** информация о том, что при расчете предельного уровня применяется только заработная плата основного персонала, а также **отсутствует** градация размера предельного уровня.

7.В подпункте 3.2. пункта 3 Примерного положения:

-в абзаце 1 и 2 имеются *разночтения* по отсылочным нормам, в частности в абзаце 1 указано, что «заместителям руководителя учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные **подпунктами** 2.2 и 2.3», а в абзаце 2 указано «Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **пунктом** 2.2». Аналогичное разночтение имеется и в пункте 2.4. Примерного положения.

8.В подпункте 4.3. пункта 4 Примерного положения:

-в подпункте 4.3.3. указано о поощрении руководителя за общие результаты работы с учетом критериев эффективности, но *не указано* критериев эффективности чего: деятельности учреждения, работы руководителя или одновременно деятельности учреждения и работы руководителя.

-в подпунктах 4.3.3., 4.3.4., 4.3.5. **отсутствует** информация о том, по какому документу осуществляется выплата указанных премий руководителю учреждения.

9.В абзаце 1 пункта 5 Примерного положения **отсутствует** информация о размере единовременной (разовой) премии.

Кроме того, в пункте 5 установлено, что единовременная (разовая) премия может быть произведена «в пределах экономии фонда оплаты труда», но не указано за счет какого источника финансирования.

10.В Приложении № 1 к Примерному положению указан Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу (далее – Перечень). В данный Перечень **необоснованно** в состав основного персонала включены следующие должности:

-«Заведующий сельским домом культуры МБУК «Зюкайский ЦД», «заведующий Захарятским сельским домом культуры, заведующий Комаровским сельским домом культуры», «заведующий Соколовским сельским домом культуры», «заведующий Кривчановским сельским домом культуры», «заведующий Запольским сельским клубом МБУК «Сепычевский СЦД», «заведующий Верх-Лысьвенским сельским клубом», «заведующий Бородульским домом культуры», «заведующий Запольским сельским клубом МБУК «Путинский СЦД», «заведующий Кукетским сельским домом культуры МБУК «Бородульский СЦД», «заведующий Тюриковским сельским клубом».

КСП Верещагинского городского округа отмечает, что наименование указанных должностей **не соответствуют** Приказу № 251н, кроме того, при завершении процедуры реорганизации часть из них, которые в наименовании содержат принадлежность к реорганизуемому учреждению (МБУК «Бородульский СЦД», МБУК «Зюкайский ЦД», МБУК «Сепычевский СЦД», МБУК «Путинский СЦД») **утратят свое значение**.

-«Администратор», «Режиссер».

КСП Верещагинского городского округа отмечает, что указанные должности в соответствии с Приказом № 251н: *относятся* к группе II «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, цирках)», *не применяемых* к учреждениям культурно-досугового типа, кроме того по своим должностным обязанностям должность «Администратор» **не относится** к основному персоналу учреждений культурно-досугового типа.

Обоснование: Приказ № 251н.

11.В Приложении № 2 к Примерному положению:

-имеются должности, *не указанные* в Приложении № 1, например: все должности, связанные с централизованной библиотечной системой.

-имеются должности, *не предусмотренные* Приказом № 570.

12.По размерам должностных окладов у КСП Верещагинского городского округа *отсутствует* информация о том, каким образом они рассчитаны и соотнесены по должностям. В следствие данного факта не представляется возможным рассчитать примерный уровень заработной платы работников учреждения.

13.В Приложении № 4 к Примерному положению утверждается Порядок оказания материальной помощи руководителю учреждения, в котором:

-подпункт 2.3. **противоречит** действующему законодательству, т.к. материальная помощь является выплатой социального характера и не связана с выполнением работы и соответственно ее размер не может зависеть от фактически отработанного времени.

-в подпунктах 3.1. и 3.4. вместо понятия «руководитель учреждения» применены понятия «работник», «работники».

По результатам проведения финансово-экономической экспертизы КСП Верещагинского городского округа предлагает:

1.Пункт 2 Проекта Постановления *дополнить* следующим нормативным правовым актом: постановление администрации Вознесенского сельского поселения от 03.02.2012 г. № 19 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры».

2.В подпункте 1.11. пункта 1 Примерного положения слова «и согласовывается с учредителем» - *исключить*.

Подпункт 1.11. пункта 1 Примерного положения дополнить абзацем следующего содержания:

«Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н: разделом «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», разделом «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в музеях, зоопарках и других учреждениях музейного типа, фильмофондах», разделом «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в библиотеках», Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 и профессиональными стандартами.»

3.Подпункт 2.1. пункта 2 Примерного положения изложить в новой редакции:

«2.1.Оплата труда (зарботная плата) работников учреждения включает:

оклады (должностные оклады) (далее – должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады, предусмотренные настоящим Примерным положением, устанавливаются работникам учреждения за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностным инструкциям.

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

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемой им должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

Размеры должностных окладов работников по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Размеры должностных окладов других работников, замещающих должности специалистов и служащих, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе согласно нормативным правовым актам администрации Верещагинского муниципального района и администрации Верещагинского городского округа Пермского края.».

4.Подпункт 2.3. пункта 2 Примерного положения изложить в новой редакции (КСП Верещагинского городского округа в подпункте 2.3. предельные размеры стимулирующих выплат заполнить самостоятельно):

«2.3.Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в размере не более ...%);

выплаты за качество выполняемых работ (в размере не более ...%);

выплаты за непрерывный стаж работы, за выслугу лет (в размере не более 30%);

надбавка за почетное звание (за ведомственные знаки отличия) (в размере не более 50%);

премиальные выплаты (далее – преми(я)и) по итогам работы (месяц, квартал, год) (далее - отчетный период) за выполнение показателей эффективности деятельности работников.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных локальным нормативным актом учреждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат деятельности.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами, трудовыми договорами.».

5.Подпункт 2.4. пункта 2 Примерного положения считать подпунктом 2.6. пункта 2 Примерного положения.

6.Новый подпункт 2.4. пункта 2 Примерного положения изложить в следующей редакции:

«2.4.Дополнительно работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются работникам с имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника в соответствии с утвержденными в учреждении критериями.

Порядок установления критериев, размеров и условий установления повышающего коэффициента к должностному окладу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.».

Обоснование: введение повышающего коэффициента позволит учреждению обоснованно доводить заработную плату по отдельным работникам до соответствующего уровня средней заработной платы, а не устанавливать выплаты стимулирующего характера в повышенных размерах.

7.Новый подпункт 2.5. пункта 2 Примерного положения изложить в следующей редакции:

«2.5.Дополнительно работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливается надбавка за работу в сельской местности в размере 25%.

Надбавка за работу в сельской местности к должностному окладу устанавливается работникам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности.».

Обоснование: пункт 38 Единых рекомендаций «Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководители государственных (муниципальных) учреждений в сфере культуры при оплате труда работников за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах)».

8.Подпункт 3. Примерного положения изложить в новой редакции:

«3. Условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

3.1.Оплата труда руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплаты компенсационного, стимулирующего характера.

3.2.Должностной оклад руководителю устанавливается ежегодно муниципальным правовым актом учредителя, а также в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

3.3.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2. настоящего Примерного положения.

3.4.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению.

3.5.Руководителю в пределах фонда оплаты труда учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Примерному положению.

3.6. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается локальным нормативным актом учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. Заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Примерного положения.

3.8. Заместителю руководителя учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде материальной помощи и устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Примерного положения.

3.9. В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (его заместителей) к средней месячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности не более 8.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (его заместителей) к средней месячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается локальным актом учредителя.».

9. *Исключить* из тестовой части Примерного положения пункт 4 «Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения». Информацию о порядке установления и об условиях выплат стимулирующего характера руководителю учреждения *отразить* в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

10. Пункт 5 Примерного положения изложить в новой редакции:

«5.1. В виде дополнительного материального стимулирования, не связанного с выполнением трудовых обязанностей, работникам учреждения может производиться единовременная (разовая) премия в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами.

5.2. Размер премии в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами определяется в абсолютном значении в пределах экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания при выполнении плановых показателей муниципального задания, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. Решение о премировании руководителя учреждения принимает учредитель при наличии экономии фонда оплаты труда. Выплата единовременной (разовой) премии руководителю учреждения в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами производится на основании правового акта учредителя.».

11. Приложение № 1 к Примерному положению изложить в новой редакции:

«

Приложение 1
к Примерному положению
о системе оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры Верещагинского городского округа
Пермского края

**Перечень
должностей работников учреждения, которые
относятся к административно-управленческому, основному и вспомогательному
персоналу**

1.Административно- управленческий персонал:

- 1)Директор, директор музея, директор библиотеки
- 2)Заместитель директора

2.Основной персонал

2.1.Основной персонал учреждений клубного типа:

- 1)Аккомпаниатор
- 2)Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца
- 3)Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций
- 4)Заведующий сельским домом культуры
- 5)Звукооператор
- 6)Культурный организатор
- 7)Менеджер по культурно-массовому досугу
- 8)Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки
- 9)Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)
- 10)Руководитель кружка
- 11)Хормейстер
- 12)Художественный руководитель

2.2.Основной персонал учреждений музеев:

- 1)Главный хранитель музейных предметов
- 2)Заведующий отделом (сектором) музея
- 3)Методист по музейно-образовательной деятельности
- 4)Методист по научно-просветительской деятельности музея
- 5)Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов
- 6)Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности
- 7)Экскурсовод

2.3.Основной персонал учреждений библиотек:

- 1)Библиограф
- 2)Библиотекарь
- 3)Библиотекарь-каталогизатор
- 4)Главный библиограф
- 5)Заведующий сельской библиотекой
- 6)Заведующий отделом (сектором) библиотеки
- 7)Методист библиотеки
- 8)Редактор библиотеки

3.Вспомогательный персонал:

- 1)Администратор
- 2)Гардеробщик
- 3)Дворник
- 4)Делопроизводитель
- 5)Заведующий хозяйством
- 6)Инженер - электроник (электроник)
- 7)Инженер по охране труда
- 8)Кассир билетный
- 9)Контролер – кассир
- 10)Костюмер
- 11)Начальник хозяйственного отдела

- 12)Подсобный рабочий
- 13)Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
- 14)Секретарь
- 15)Секретарь-машинистка
- 16)Специалист по закупкам
- 17)Специалист по кадрам
- 18)Сторож (вахтер)
- 19)Художник
- 20)Экономист
- 21)Юрисконсульт

»

12.Приложение № 2 к Примерному положению изложить в новой редакции (КСП Верещагинского городского округа предлагает форму приложения № 2 по размерам должностных окладов заполнить самостоятельно):

«

Приложение № 2
к Примерному положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры Верещагинского
городского округа Пермского
края

**Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

№ п/п	Наименование должности	Внутридолжностная категория / производное должностное наименование	Размер должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
1.1.	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
1.2.	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	**	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.1	Звукооператор	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
2.2.	Библиограф	**	
2.3.	Библиотекарь	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
2.4.	Главный библиограф	**	
2.5.	Методист библиотеки	Без категории*	
		II категории	
		I категории	

2.6.	Редактор библиотеки	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
2.7.	Экскурсовод	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
3.1.	Аккомпаниатор	**	
3.2.	Культорганизатор	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
3.3.	Руководитель кружка	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
3.5.	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	**	
3.6.	Хормейстер	II категории	
		I категории	

<*> Данная формулировка необходима для соблюдения порядка присвоения категорий по соответствующим должностям и в наименовании должностей не применяется.

<*> По данным должностям категорирование не предусмотрено.

13. Приложение № 3 к Примерному положению изложить в новой редакции (КСП Верещагинского городского округа предлагает форму приложения № 3 по размерам должностных окладов заполнить самостоятельно):

«

Приложение № 3
к Примерному положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры Верещагинского
городского округа Пермского
края

**Размеры должностных окладов
по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры,
искусства и кинематографии»**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1.	Костюмер	

14. Приложение № 4 к Примерному положению изложить в новой редакции (КСП Верещагинского городского округа предлагает форму приложения № 4 по размерам должностных окладов заполнить самостоятельно):

**Размеры окладов
по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должности	Внутридолжностная категория / производное должностное наименование	Размер должностного оклада, руб.
1.	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
		Высшая	
2.	Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	**	
3.	Заведующий сельским домом культуры	**	
4.	Менеджер по культурно-массовому досугу	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
5.	Художественный руководитель	**	
6.	Главный хранитель музейных предметов	**	
7.	Заведующий отделом (сектором) музея	**	
8.	Методист по музейно-образовательной деятельности	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
9.	Методист по научно-просветительской деятельности музея	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
10.	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
11.	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
12.	Библиотекарь-каталогизатор	Без категории*	
		II категории	
		I категории	
13.	Заведующий сельской библиотекой	**	

<*> Данная формулировка необходима для соблюдения порядка присвоения категорий по соответствующим должностям и в наименовании должностей не применяется.

<*> По данным должностям категорирование не предусмотрено.

»

15. Примерное положение дополнить приложением № 5 со следующей редакцией:

«

Приложение № 5
к Примерному положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры Верещагинского
городского округа Пермского
края

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

1. Настоящим порядком определены выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и условия их установления.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются для поощрения руководителя учреждения за качественные показатели результативности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный (разовый) или постоянный характер. Стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, устанавливаются ежегодно.

3. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание (за ведомственные знаки отличия);
- премия по итогам работы (квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения по решению работодателя в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования (государственных или (и) муниципальных) со дня достижения соответствующего стажа.

Размеры надбавки (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

3.2. Надбавка за почетное звание (за ведомственные знаки отличия).

Надбавка за почетное звание (за ведомственные знаки отличия) устанавливается руководителю на основании решения работодателя со дня присвоения, награждения по одному из оснований согласно нижеприведенной таблицы:

№ п/п	Почетное звание (ведомственные знаки отличия)	Процент к должностному окладу
1	Народный артист СССР, народный артист РСФСР, народный артист Российской Федерации	50
2	Заслуженный деятель искусств РСФСР, заслуженный деятель искусств Российской	30

	Федерации	
3	Заслуженный артист РСФСР, заслуженный артист Российской Федерации	25
4	Заслуженный работник культуры Российской Федерации	25
5	Звания народных и заслуженных артистов других республик	15
6	Знаки отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации	10
7	Знак отличия Министерства образования и науки Пермского края, Министерства культуры Пермского края	5

3.3. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается с целью поощрения руководителя за общие результаты деятельности учреждения и работы руководителя учреждения по итогам работы с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, утвержденных нормативно-правовым актом учредителя. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании правового акта учредителя.

3.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 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;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании правового акта учредителя.

3.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании правового акта учредителя.»

16. Примерное положение дополнить приложением № 6 со следующей редакцией:

«

Приложение № 6
к Примерному положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры Верещагинского
городского округа Пермского
края

ПОРЯДОК оказания материальной помощи руководителю учреждения

1. Общие положения

1.1.Порядок распространяется на руководителей учреждений, находящихся в ведении администрации Верещагинского городского округа.

2.Основания и размеры материальной помощи

2.1.Материальная помощь может выплачиваться в размере не более одного оклада.

2.2.Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- к очередному отпуску;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга(и);
- при рождении ребенка;
- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья), в связи с несчастным случаем);
- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие; 60-летие).

2.3.Руководителю учреждения, проработавшему неполный календарный год, выплата материальной помощи производится на основании решения учредителя.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1.Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании правового акта учредителя и личного заявления руководителя учреждения.

3.2.В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы.

4.Заключительные Положения

4.1.Материальная помощь, предусмотренная настоящим Порядком, не учитывается в составе средней заработной платы.

4.2.Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.»

17.В Примерном положении понятия «оклады (должностные оклады)»: «должностные оклады (ставки заработной платы)», «должностной (ые) оклад (ы)», «оклад (должностной оклад)» заменить на понятие «должностной оклад».

КСП Верещагинского городского округа проект постановления администрации Верещагинского городского округа Пермского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края» в данной редакции **не рекомендует к утверждению и предлагает:**

1.Рассмотреть данное Заключение.

2.Внести изменения в проект постановления администрации Верещагинского городского округа Пермского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края» согласно Заключения.

3.Информацию о результатах рассмотрения данного Заключения предоставить в КСП Верещагинского городского округа в срок до **03.11.2020 г.**

Председатель



И.Ю.Филиппова