



**НЕРЮНГРИНСКАЯ  
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН  
ДЬАҤАЛТАТА  
УУРААХ**

№ 1349  
от « 04 » 06 20 14 г.

**Об утверждении Типового положения об оплате труда работников культурно-досуговых учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Республики Саха (Якутия) от 18.09.2008 № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений», Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 06.08.2013 N 276 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 г. N 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 г. N 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 30.09.2008 № 522-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений», Положением об оплате труда работников государственных республиканских учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), утвержденным приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я) от 24.08.2009 № 348, на основании Устава муниципального образования «Нерюнгринский район», Нерюнгринская районная администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников учреждений культурно-досугового типа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района, согласно перечню культурно-досуговых учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района.

2. Руководителям учреждений культурно-досугового типа, подведомственным Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района:

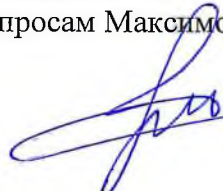
2.1. Принять соответствующие локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.

3. Опубликовать настоящее постановление в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нерюнгринский район» в сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 04 февраля 2014 года.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Нерюнгринской районной администрации по социальным вопросам Максимова З.С.

Глава района

 А.В. Фитисов

УТВЕРЖДЕНО:  
постановлением Нерюнгринской  
районной администрации  
от 04.06.2014 г. № 1349  
(приложение 1)

**Типовое положение  
об оплате труда работников учреждений культурно-досугового типа,  
подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и  
искусства Нерюнгринского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений культурно-досугового типа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.09.2008 № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений», приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 30.09.2008. № 522-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений", приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 15.09.2012 № 414 «О внесении изменений в Рекомендации по разработке органами местного самоуправления Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденных приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 05.04.2010 № 168».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников учреждений культурно-досугового типа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений культурно-досугового типа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в учреждениях культурно-досугового типа;
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,



занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2. Порядок и условия оплаты труда специалистов учреждений культурно-досугового типа

2.1. Заработная плата специалистов состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады специалистов учреждений культурно-досугового типа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов работников учреждений культурно-досугового типа устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

|  |             |
|--|-------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>"Должности работников ведущего звена:<br>методист;<br>звукооператор.                                  | 3870 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»:<br>руководитель коллектива;<br>художественный руководитель. | 4715 рублей |

2.3. Настоящим Положением специалистам учреждений культурно-досугового типа устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по квалификационной категории.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, в размерах:

| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников руководящего состава" |      |
|---|------|
| 3 квалификационный уровень<br>Художественный руководитель               | 0,20 |

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается специалистам учреждений культурно-досугового типа в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения, независимо от ведомственной подчиненности.

Порядок определения стажа, дающего право на установление повышающего

коэффициента к окладу за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты, утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

2.3.3. В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено, при отнесении должностей специалистов учреждений культурно-досугового типа по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется ПК за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный – до 1,00;
- ведущий – до 0,80;
- высшей категории – до 0,60;
- первой категории – до 0,40;
- второй категории – до 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - 0,10;
- ученая степень доктора наук - 0,20;
- отраслевой (ведомственный знак "Отличник культуры") - 0,10;
- почетное звание – 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

При наличии у работника почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим ученую степень, повышающий коэффициент к окладу устанавливается независимо от применения других повышающих коэффициентов к окладу (почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия).

Повышающий коэффициент к окладу за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

- за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;
- за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам учреждений культурно-досугового типа с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 2,0.

2.4. Повышающие коэффициенты к окладу вводятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент к окладу.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений культурно-досугового типа осуществляются согласно главе 4 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам учреждений культурно-досугового типа осуществляются согласно условиям, указанным в главе 6 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, приказу Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 03.12.08 № 683-ОД):

| Профессиональные квалификационные группы                   | Размер оклада<br>(в руб.) |
|--|---------------------------|
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня<br>сторож. | 2175                      |

3.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет: по общеотраслевым профессиям рабочих повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

- Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

|                      |      |
|----------------------|------|
| От 1 до 3 лет        | 0,05 |
| Свыше 3 лет до 5 лет | 0,10 |
| Свыше 5 лет          | 0,15 |

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет



бюджетных и внебюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах - до 2,0.

3.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно приложению № 1 в размерах:

|   |      |
|---|------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»       |      |
| <u>2 квалификационный уровень</u>                                       | 0,10 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена»       |      |
| <u>2 квалификационный уровень</u>                                       | 0,06 |
| <u>3 квалификационный уровень</u>                                       | 0,10 |
| <u>4 квалификационный уровень</u>                                       | 0,16 |
| <u>5 квалификационный уровень</u>                                       | 0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава» |      |
| <u>2 квалификационный уровень</u>                                       | 0,10 |
| <u>3 квалификационный уровень</u>                                       | 0,20 |

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии со статьями 105 и 144 ТК РФ. Доплата производится в размере до 30% должностного оклада. Порядок и условия разделения рабочего дня на части устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

4.4. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа организации, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

4.7. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 1,7 размеров указанной средней заработной платы согласно



приложению 1 к настоящему Положению. Группа об оплате труда руководителя учреждения и коэффициент кратности к средней заработной плате определяется ежегодно по согласованию с ГРБС на основании приложения 1 к настоящему Положению. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителей учреждений культурно-досугового типа определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

5.4. На выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предусматривается фонд премирования, централизованный главным распорядителем бюджетных средств на эти цели, в размере до 2% от фонда оплаты труда учреждения.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждения**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2. Объем фонда стимулирования работников (за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера) формируется следующим образом:

- за счет средств муниципального бюджета: лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных (автономных) учреждений, не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения;

- за счет полученных от приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты об оплате труда не более 30% от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки учреждения. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

6.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся



финансовых средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным актом учреждения.

## **7. Порядок и условия премирования руководителя**

7.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предусматривается фонд премирования в размере до 2% от фонда оплаты труда учреждения.

7.2. Размеры премий, выплачиваемых руководителю учреждения культурно-досугового типа, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.3. Премирование руководителя производится по следующим критериям:

- успешное функционирование учреждений культурно-досугового типа;
- отсутствие жалоб (обращений) граждан на качество работы учреждений культурно-досугового типа;
- соблюдение учетно-отчетной, исполнительской и финансовой дисциплины;
- внедрение передового опыта, новых форм и методов работы в учреждения культурно-досугового типа.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об

оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

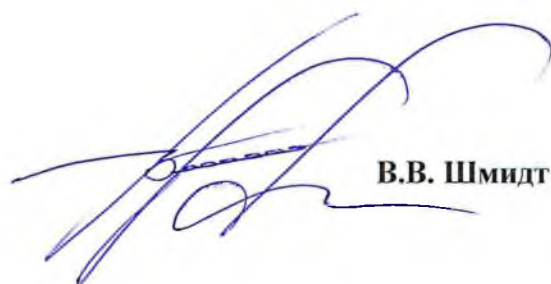
8.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждения знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждения орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

- награждения Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

**Управляющий делами  
Нерюнгринской районной администрации**



**В.В. Шмидт**



к Типовому положению об оплате труда работников учреждений культурно-досугового типа

**Показатель и порядок отнесения культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры к группам об оплате труда руководителя**

| Показатели  |              |             |            |             |
|---|--------------|-------------|------------|-------------|
|   | I группа     | II группа   | III группа | IV группа   |
| Количество услуг по организации работы кружков, клубов по интересам и др. клубных формирований, всего | 12 и более   | 9 - 11      | 6 - 8      | от 2 до 5   |
| Количество культурно-массовых мероприятий, всего  | 121 и более  | 81 - 120    | 51 - 80    | от 30 до 50 |
| Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего чел.                   | 3051 и более | 1501 - 3050 | 501 - 1500 | до 500      |

**Рекомендуемые группы об оплате труда и коэффициент кратности культурно-досуговых учреждений изложить в следующей редакции:**

| Группа об оплате труда руководителя культурно-досугового учреждения | Коэффициент кратности |
|---|-----------------------|
| Группа I  | До 1,7                |
| Группа II   | До 1,5                |
| Группа III  | До 1,2                |
| Группа IV   | До 1,0                |

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей культурно-досуговых учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района**

1. Художественный руководитель.
  2. Руководитель коллектива.
  3. Звукооператор.
-



Приложение 3  
К Типовому положению об оплате труда работников  
учреждений культурно-досугового типа

**Перечень  
культурно-досуговых учреждений, подведомственных Муниципальному казенному  
учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района**

1. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Культурно-этнографический центр Нерюнгринского района».

---