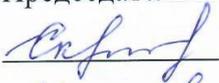


Согласовано
Председатель ПК


Е.Г.Скрябина
«23» января 2024 г

Утверждаю
Директор МУ ДО ДМШ №1 КГО


И.В.Смолянова
«15» января 2024 г



Положение об оплате труда работников
Муниципального учреждения дополнительного
образования

«Детская музыкальная школа № 1»
Копейского городского округа

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа ЛЬ 1» Копейского городского округа (далее –

Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 1 2008 № 275-П (в редакции [от 20 августа 2014 года N 395-П](#)) «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия и порядок оплаты труда работников Учреждения, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности Учреждения по оказанию муниципальных услуг, повышению качества муниципальных услуг и результативности деятельности Учреждения.

2. Положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ);

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей,

II. Основные условия оплаты труда работников

6. Оплата труда работников включает: должностные оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

7. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 1 к настоящему Положению. Лица, отнесенные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к работникам культуры, искусства и кинематографии, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Оклад работников каждого квалификационного уровня устанавливается в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям учреждений,

9. Размер заработной платы работников учреждений дополнительного образования устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

10. При применении почасовой оплаты труда работников Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

12. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены настоящим Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, кроме материальной помощи.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работника к сверхурочной работе и форма компенсации осуществляется на основании приказа директора Учреждения. (ст. 99, 1 52 ТК РФ);

6) доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

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

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего директора их штатным заместителям не производятся.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

17. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации.

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

19. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты в пределах фонда оплаты труда по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) праздникам, профессиональным праздникам (по приказу директора учреждения).

20. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие почетного звания, учёной степени, ведомственного нагрудного знака;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) выплаты молодым специалистам;
- 5) выплаты за работу в сельских населенных пунктах округа.

21. Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления установлены в настоящем Положении. Перечень должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом управления культуры администрации округа в муниципальном задании подведомственному учреждению.

Коллективные договоры, соглашения, локальных нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления должны определяться с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

23. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей.

Показатели, характеризующие результаты труда работников, определяются на основании перечня критериев оценки деятельности специалистов муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования Копейского городского округа Челябинской области, утвержденного приказом управления культуры администрации округа.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

24. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания и учёной степени устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности и ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 1) до 20 процентов от должностного оклада (оклада)
 - за почётное звание «народный»,
 - за учёную степень доктора наук;
- 2) до 10 процентов от должностного оклада (оклада):
 - за почётное звание «заслуженный»; -
 - за учёную степень кандидата наук.

25. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет 5 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

26. В стаж работы, дающий право на получение стимулирующей выплаты за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов в учреждениях, организациях, опыт, знание и навыки работы которых, необходимы работникам в сфере культуры и дополнительного образования для эффективного и качественного выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности. Периоды работы в указанных должностях засчитываются на основании решения руководителя.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии Российской Федерации и учреждениях образования Российской Федерации.

27. Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

- 1) при стаже от 3 до 5 лет - 3 процентов должностного оклада (оклада);
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 5 процентов должностного оклада (оклада);
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 10 процентов должностного оклада (оклада);
- 4) при стаже свыше 15 лет - 15 процентов должностного оклада (оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, по установленному окладу, но не выше нормы часов преподавательской работы.

Для библиотечных работников библиотеки Учреждения размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30 ноября 2004 года № 324-30 «О библиотечном деле в Челябинской области».

28. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются педагогическим работникам Учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

29. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах округа, устанавливается надбавка в размере 25 процентов должностного оклада (оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-п "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений".

30. В целях исполнения законодательства Российской Федерации о минимальном размере оплаты труда муниципальное учреждение вправе в локальных правовых актах предусмотреть иные гарантированные надбавки, доплаты.

V. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителям

31. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденному

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в положениях об оплате труда, утверждаемых Собранием депутатов городского округа, разработанные администрацией городского округа, отраслевыми органами, в кратности от 1 до 3. Показатель кратности может быть увеличен до 5 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

33. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте управления культуры администрации Копейского городского округа Челябинской области, а также (при наличии) сайтах муниципальных учреждений не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

34. В составе информации предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя, и отчество. В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

35. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в Приложении 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом управления культуры администрации округа.

В соответствии с набранным количеством баллов на основе показателей определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителям учреждений утверждается приказом управления культуры администрации округа.

36. Критерии отнесения к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов определяются следующим образом:

N п/п	Тип учреждений	Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от набранного количества баллов		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1.	Муниципальные учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 499	до 350
2.	Муниципальные учреждения по библиотечному обслуживанию населения	свыше 500	от 301 до 499	до 300
3.	Муниципальные учреждения культурно-досугового типа	свыше 400	от 201 до 399	до 200

37. Размеры должностных окладов руководителей по типам муниципальных учреждений и группам оплаты труда устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения приказом управления культуры администрации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом управления культуры администрации округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителям учреждений на основании перечня критериев оценки деятельности руководителей учреждений по итогам работы за отчетный период и осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

41. Руководители муниципальных образовательных учреждений в целях кадрового потенциала, повышения престижности и педагогической профессии, выполнения целевых значений средней заработной платы

педагогических работников образовательных учреждений совершенствование системы оплаты труда и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы образовательных организациях составляет не ниже 70 процентов.

42. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в муниципальных учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней платы работников муниципальных учреждений культуры путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов) без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми (климатическими условиями) составляет не — ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы — выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

43. Оклады (должностные оклады) заместителей директора Учреждения устанавливается на 30-50 процентов ниже оклада директора учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера заместителю директора учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с Трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств от приносящей доход деятельности.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения и его заместителей в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам.

47. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер до 00 процентов в случаях:

- 1) нарушения трудовой дисциплины и производственной дисциплины;
- 2) наличие фактов нецелевого расходования средств бюджета;
- 3) нарушение правил бюджетного учета и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- 4) нарушение сроков исполнения приказов управления культуры администрации;
- 5) выявление нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору учреждения должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, записка, ходатайство, объяснительная записка).

48. Единовременное премирование руководителей учреждений производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, качественное выполнение внеплановых работ по заданию управления культуры администрации округа, на основании приказа управления культуры администрации округа с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу руководителя или суммой) и основания для выплаты.

VI. Заключительные положения

49. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с начальником Управления культуры администрации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

50. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, предоставление которых осуществляется на платной основе.

51. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов согласно

перечню должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

52. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности того Учреждения, а также их прямые руководители.

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

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

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом управления культуры администрации округа и формируется в соответствии с:

1) приказом Министерства культуры России от 05.05 2014 № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

2) приказом Министерства культуры Челябинской области от 10.06 2014г № 172 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности»,

53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и утверждается приказом управления культуры администрации исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

55. Объем средств, направленный на оплату труда работников и директора Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не должен превышать 70 % от общего объема указанных средств.

