



АДМИНИСТРАЦИЯ
СУКСУНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.04.2020

№ 385

**Об утверждении Положения о
системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений культуры,
молодежной политики,
физической культуры и спорта
Суксунского городского округа**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации в целях регулирования правоотношений, связанных с оплатой труда работников муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Суксунского городского округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Суксунского городского округа (далее – Положение).

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 08.08.2017 № 280 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Суксунского муниципального района»;

2.2. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 22.08.2017 № 295 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Суксунского муниципального района»;

2.3. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 26.02.2019 № 72 «О внесении изменений в примерное Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Суксунского муниципального района».

2.4. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 18.03.2019 № 100 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Суксунского муниципального района»;

2.5. постановление Администрации Ключевского сельского поселения от 17.02.2014 № 73 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения»;

2.6. постановление Администрации Ключевского сельского поселения от 26.11.2014 № 470 «О внесении изменения в постановление администрации Ключевского сельского поселения от 17.02.2014г. № 73 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения»;

2.7. постановление Администрации Ключевского сельского поселения от 10.09.2015 № 342 «О внесении изменения в постановление администрации Ключевского сельского поселения от 17.02.2014г. № 73 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения»;

2.8. постановление Администрации Ключевского сельского поселения от 18.09.2015 № 349-а «Об утверждении Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения»;

2.9. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 09.04.2019 № 147 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения, утвержденное постановлением администрации Ключевского сельского поселения от 17.02.2014 № 73»;

2.10. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 09.04.2019 № 148 «О внесении изменений в Положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения, утвержденное постановлением администрации Ключевского сельского поселения от 18.09.2015 № 349-а»;

2.11. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 01.08.2019 № 345 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ключевского сельского поселения», утвержденного постановлением администрации Ключевского сельского поселения от 17.02.2014 № 73»;

2.12. постановление Администрации Поедугинского сельского поселения от 10.01.2019 № 5 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Поедугинское сельское поселение»;

2.13. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 03.04.2019 № 141 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Поедугинское сельское поселение», утвержденное постановлением администрации Поедугинского сельского поселения от 10.01.2019 № 5»;

2.14. постановление Администрации Суксунского муниципального района от 07.08.2019 № 360 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Поедугинское сельское

поселения», утвержденного постановлением администрации Поедугинского сельского поселения от 10.01.2019 № 5»;

2.15. постановление Администрации Киселевского сельского поселения от 23.11.2018 № 107 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Киселевского сельского поселения»;

3. Настоящее Постановление вступает в силу с момента его размещения на официальном сайте Суксунского городского округа.

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя главы Администрации Суксунского городского округа Е.И. Сивковскую.

Глава городского округа –
глава Администрации Суксунского
городского округа

П.Г. Третьяков

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением
Администрации Суксунского
городского округа
от 24.04.2020 № 385

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры,
молодежной политики, физической культуры и спорта
Суксунского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Суксунского городского округа (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист», приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 28.03.2019 № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры, молодежной политики,

физической культуры и спорта Суксунского городского округа (далее – учреждения), порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, специалистов, служащих учреждений (далее – работники).

1.3. Порядок и условия оплаты труда рабочих общепрофессиональных профессий учреждений устанавливаются муниципальным правовым актом.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые, должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) формируется исходя из:

2.1.1. объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Суксунского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений,

2.1.2. размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания,

2.1.3. внебюджетных средств,

2.1.4. средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. ФОТ формируется учреждением на очередной финансовый год и плановый период и отражается в планах финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных и автономных учреждений, бюджетных сметах муниципальных казенных учреждений.

2.3. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников, в том числе руководителей учреждения, и включает:

- оплату труда работников по окладам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты.

2.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на повышение мотивации работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии, стимулирующие выплаты.

2.6. При формировании ФОТ устанавливается следующее соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ: объем базовой части составляет не менее 70 % ФОТ, объем стимулирующей части – не менее 25 % ФОТ.

2.7. При формировании фонда оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и работников учреждений предусматриваются средства в размере 27 окладов (должностных окладов) в расчете на одного работника в год, в том числе:

2.7.1. на оклады (должностные оклады) – в размере 12 окладов (должностных окладов);

2.7.2. на компенсационные выплаты – в размере 3 оклада (должностного оклада);

2.7.3. на стимулирующие выплаты – в размере 10 окладов (должностных окладов);

2.7.4. на единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере 1 оклада (должностного оклада);

2.7.5. на материальную помощь – в размере 1 оклада (должностного оклада).

2.8. На все выплаты начисляется надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты социального характера.

3.1.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются в размерах:

3.1.2.1. в учреждениях культуры согласно приложению 1 к настоящему Положению;

3.1.2.2. в учреждениях физической культуры и спорта согласно приложению 2 к настоящему Положению;

3.1.2.3. в учреждениях молодежной политики согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера

3.2.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1.1. выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации;

3.2.1.2. выплаты за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации;

3.2.1.3. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации;

3.2.1.4. выплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.2.3. К заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством.

3.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

3.2.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются локальным правовым актом учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.3.1. ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы (выслугу лет):

| Стаж работы (выслуга лет) | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
|------------------------------|--|
| от 3 до 5 лет | 5 |
| свыше 5 до 10 лет | 10 |
| свыше 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в учреждении соответствующей сферы деятельности (культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта);
- время работы в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления.

Руководителям учреждений, их заместителям в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в учреждении соответствующей сферы деятельности и в руководящей должности в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается к окладу (должностному окладу) только по основной работе, без учета доплат и надбавок, выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу) за стаж работы по специальности подлежит изменению со дня возникновения у работника Учреждения права на получение указанной выплаты в ином размере. Если у работника Учреждения право на установление или изменение размера ежемесячной выплаты за стаж работы наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная выплата за стаж работы к окладу (должностному окладу) устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

При увольнении работника выплата за стаж работы по специальности начисляется пропорционально отработанному времени в данном месяце.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка, а при ее отсутствии: справки с места работы, справки архивных учреждений, выписки из приказов, военные билеты в подтверждение военной службы, справки из военного комиссариата при отсутствии военного билета.

Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за стаж работы по специальности у работника возлагается на руководителя Учреждения или комиссию, созданную локальным правовым актом учреждения.

3.3.2. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить личный вклад работника.

Критерии оценки личного вклада работников учреждения:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение плановых показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование работников по итогам работы за месяц производится в пределах фонда оплаты труда учреждения. Назначение ежемесячной премии производится на основании локального правового акта учреждения. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы, за фактически отработанное время в данном месяце.

Размер премии за месяц отдельному работнику может быть увеличен до 50% оклада (должностного оклада):

- за успешное выполнение отдельных поручений при высокой оценке труда;
- за творческий подход к решению важных проблем.

Размер премии за месяц отдельному работнику может быть снижен частично или работник может быть полностью лишен премии за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение поручений руководителя, его заместителя;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Премирование работников учреждения по итогам работы за квартал и год производится в пределах средств фонда оплаты труда учреждения на текущий год. Конкретные размеры премирования каждого работника учреждения за квартал и год определяются в соответствии с их вкладом в общие результаты деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год не выплачиваются работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание.

3.3.3. выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

Ежемесячная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы выплачивается за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий год.

Ежемесячная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается каждому работнику учреждения персонально в зависимости от степени сложности, напряженности и режима работы на основании локального правового акта учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Руководитель учреждения вправе пересматривать работникам учреждения размер выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в течение календарного года в пределах выделенных средств на установление этой выплаты, при этом изменение размера выплаты оформляется отдельным локальным правовым актом учреждения.

3.3.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением определяются локальным нормативным актом учреждения.

3.3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4. Выплаты социального характера

4.1. За счет средств фонда оплаты труда работникам учреждения производятся выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - единовременная выплата в размере одного оклада (должностного оклада).

4.2. При наличии экономии фонда оплаты труда могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- смерти близких родственников: супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении (на основании свидетельства о смерти);
- особой нуждностью (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением);
- в связи с выходом на пенсию, празднованием юбилейных дат (50-летием, 55-летием для женщин, 60-летием и так далее);
- иных уважительных причин.

4.3. Порядок выплат социального характера работникам учреждения устанавливается локальным правовым актом учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5. Условия и порядок оплаты труда руководителей и заместителей руководителей учреждений

5.1. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, в зависимости от сложности труда с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения и масштаба управления.

В зависимости от масштаба управления (штатной численности работников учреждения) устанавливаются следующие категории учреждений:

| Категория учреждения | Масштаб управления | Размер должностного оклада, руб. |
|----------------------|--|----------------------------------|
| 1 | до 6 ставок | 20 000,00 |
| 2 | от 6 ставок (включительно) до 12 ставок | 22 000,00 |
| 3 | от 12 ставок (включительно) до 18 ставок | 24 200,00 |
| 4 | от 18 ставок (включительно) | 26 600,00 |

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения определяется в трудовом договоре и устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в размере кратном 4.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5. Руководителям учреждений и их заместителям с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным правовым актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.6.1. ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы (выслугу лет) в соответствии с пунктом 3.3.1 настоящего Положения;

5.6.2. ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за особые условия труда до 20% оклада (должностного оклада).

Конкретный размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за особые условия труда утверждается правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

5.6.3. премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад руководителя.

Критерии оценки эффективности деятельности Учреждения:

- своевременное и качественное выполнение основных функций учреждения, предусмотренных Уставом;

- своевременное и качественное исполнение поручений главы, заместителей главы Администрации Суксунского городского округа;

- отсутствие письменных жалоб на качество оказания услуг, поступивших от населения в Администрацию Суксунского городского округа и в надзорные органы и признанных обоснованными;

- эффективное и целевое освоение средств бюджета;

- состояние расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками, подрядчиками;

- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов;

- отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества.

Базовый размер премии за квартал устанавливается в размере 50% оклада (должностного оклада), за год - 100% оклада (должностного оклада).

Конкретный размер премиальных выплат за квартал, год утверждается правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Размер премии может быть снижен частично или руководитель может быть полностью лишен премии за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- невыполнение поручений органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- за совершение дисциплинарного проступка;

- нарушение сроков по рассмотрению письменных жалоб и обращений граждан, некачественную подготовку ответов на письменные обращения.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя вправе принять решение о полном лишении премии за квартал и год в следующих случаях:

- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению.

5.6.4. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременная материальная помощь.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплата единовременной материальной помощи производится по заявлению руководителя учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада) при уходе руководителя учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Выплата единовременной материальной помощи производится в размере одного оклада (должностного оклада) по основаниям, указанным в пункте 4.2 настоящего Положения, в течение календарного года.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения критериев и показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.8. Заместителям руководителя учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 3.3 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений устанавливаются локальным правовым актом учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

6. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителя руководителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.1. Согласно статье 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений и заместителей руководителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте Суксунского городского округа.

6.2. Руководитель и заместитель руководителя учреждений представляют информацию, указанную в пункте 6.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте Суксунского городского округа.

Указанная информация по решению учредителя может размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

6.3. Информация, предусмотренная пунктом 6.1 настоящего Положения, размещается учредителем на официальном сайте Суксунского городского округа в сети «Интернет» не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников учреждений
культуры, молодежной политики,
физической культуры и спорта
Суксунского городского округа

**Размеры должностных окладов работников
муниципальных учреждений культуры**

| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
|---|---|
| Главный хранитель фондов, главный библиотекарь, художественный руководитель звуорежиссер, руководитель творческого коллектива | 14 000,00 |
| Хранитель фондов, специалист экспозиционного и выставочного отдела, методист, библиограф, библиотекарь | 12 000,00 |
| Культурорганизатор, руководитель кружка | 10 000,00 |

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников учреждений
культуры, молодежной политики,
физической культуры и спорта
Суксунского городского округа

**Размеры должностных окладов работников
муниципальных учреждений физической культуры и спорта**

| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
|---|---|
| Руководитель структурного подразделения | 14 000,00 |
| Инструктор-методист, тренер | 12 000,00 |
| Секретарь | 10 000,00 |

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников учреждений
культуры, молодежной политики,
физической культуры и спорта
Суксунского городского округа

**Размеры должностных окладов работников
муниципальных учреждений молодежной политики**

| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
|---|---|
| Методист, специалист по работе с молодежью | 14 000,00 |
| Инструктор по спорту | 12 000,00 |
| Руководитель кружка | 10 000,00 |