



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.01.2020

№ 14

Яровое

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, финансируемых за счет средств городского бюджета, повышения качества и результативности труда, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования город Яровое Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (прилагается).

2. В постановлении администрации города Яровое от 20.03.2017 № 239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике»:

2.1. Исключить разделы положения:

- «2.1. Оплата труда работников культуры, спорта и молодежной политике»;

- «2.2. Оплата труда педагогических работников искусства в сфере образования»

2.2. Отменить приложения 1, 2:

- приложение 1 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры»;

- приложение 2 «Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников искусства в сфере образования».

3. Руководителям МБУК «ГДК «Химик» г. Яровое (Ю.Н. Исайкин), МБУК «Городская библиотека» г. Яровое (Н.И. Шаповалова), МБУК «Музей истории г. Яровое» (О.А. Гаевец), МБУДО «ДШИ» г. Яровое (С.В. Браницкая) организовать разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

4. Организационному отделу (Блиновой Т.Г.) направить постановление для опубликования в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Яровое Алтайского края».

5. Отделу информационных технологий (Колзин Ю.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Яровое Алтайского края.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2020.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возлагаю на заместителя главы администрации по социальным вопросам В.И. Шилова.

Глава города



В.Н. Самобочий

Приложение
к постановлению
администрации города
от 15.01.2020 № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации г. Яровое Алтайского края от 25.04.2018г. N 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» (далее – Постановление).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике и включает в себя:

- установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- установление повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- установленных государственных гарантий оплаты труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- условий настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых положений;
- мнения первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений по оплате труда работников, которые утверждаются локальными нормативными актами.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей также должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
до 30	до 1
от 30 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников сложившуюся за предшествующий календарный год. Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год руководителем учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Лица, 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.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также повышающих коэффициентов

2.1. Работники культуры

2.1.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры, устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Руководители учреждений вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры и искусства по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.4. К минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента (повышающего коэффициента) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент (повышающий коэффициент).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Работники дополнительного образования в сфере культуры

2.2.1. Оплата труда работников дополнительного образования в сфере культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры в сфере образования, устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 2 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.2.3. Руководители учреждений вправе сами устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.2.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников образования в сфере культуры может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

2.2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента (повышающего коэффициента) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент (повышающий коэффициент).

2.3. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по

общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры

2.3.1. Оплата труда работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов для работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и предельными размерами повышающих коэффициентов, предусмотренными Постановлением (приложение 3).

2.3.3. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 4,0.

2.5.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.4. Работники, занимающие должности заместителей руководителей

2.4.1. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности заместителей руководителей устанавливаются трудовыми договорами.

2.4.3. Работникам учреждений, занимающим должности заместителей руководителей учреждений, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающим должности заместителей руководителей учреждений, может достигать 4,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.3. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- персонифицированная доплата.

3.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. Выплаты компенсационного характера занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений, устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 1,25 к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного (в том числе персонифицированная доплата) и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат)).

3.7. Персонифицированная доплата осуществляется в тех случаях, когда размер заработной платы работников, полностью отработавших в этот период рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежемесячная выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам дополнительного образования в сфере культуры;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная (разовая) премия (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме ежемесячной выплаты за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания и единовременной (разовой) премии, могут устанавливаться работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений.

4.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.5. При установлении работнику ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений рекомендуется учитывать следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 400 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6. При установлении работнику ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 400 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:
при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

- 3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,
- 7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

4.8. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:
- при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

4.9. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры, устанавливается ежемесячная выплата за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория педагогического работника	Размер ежемесячной выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

4.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премирование работников

учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться к профессиональному празднику, юбилейным датам (45,50,55 и т.д.), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами. Максимальный размер единовременной (разовой) премии не может превышать размер месячного должностного оклада работника учреждения.

4.12. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждений. При разработке критериев рекомендуется учитывать следующие показатели:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;
- инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- другие критерии, учитывающие специфику работы учреждения.

4.13. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

4.14. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителей учреждений в соответствии с локальными актами учреждений.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
1.1	Контролер билетов	3267

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (меж поселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
2.1	Руководитель кружка	
	I категории	4860
	II категории	4424
	не имеющий квалификационной категории	4025
2.2	Аккомпаниатор	4860
2.3	Культурорганизатор	
	I категории	4860
	II категории	4025
	не имеющий квалификационной категории	3629

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
-------	------------------------	--

Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
3.1	Художник-декоратор	
	высшей категории	8046
	первой категории	6930
	второй категории	5856
3.2	Звукооператор	
	первой категории	5339
	второй категории	4860
3.3	Аккомпаниатор - концертмейстер	
	высшей категории	7490
	первой категории	5856
	второй категории	4424
3.4	Методист клубного учреждения	
	ведущий	7490
	первой категории	5856
	второй категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
3.5	Методист по составлению кинопрограмм	
	ведущий	7490
	первой категории	5856
	второй категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
3.6	Специалист по учету музейных предметов	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
3.7	Экскурсовод	
	I категории	6414
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
Должности работников, занятых в библиотеках		
3.8	Главный библиотекарь	8046
3.9	Библиограф	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
3.10	Библиотекарь	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в организациях культуры и искусства (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, учреждениях клубного типа, музеях, библиотеках)		
4.1	Главный администратор	8046
4.2	Балетмейстер	
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.3	Хормейстер	
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.4	Режиссер	
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.5	Режиссер массовых представлений	
	высшей категории	7490
	первой категории	6930
	второй категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
4.6	Художественный руководитель	8684
4.7	Заведующий отделом культурно-досуговых организаций клубного типа	7490
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
4.8	Главный хранитель музейных предметов	8046
Должности работников, занятых в библиотеках		
4.9	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	6930

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ**

работников дополнительного образования в сфере культуры

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1.1	Секретарь учебной части	
	среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	3267
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет	3629
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	4025
1.2	Библиотекарь	4025

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
2 квалификационный уровень		
2.1	Концертмейстер	
	среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4860
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	5339
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5856
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6414

	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046
4 квалификационный уровень		
2.2	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4860
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	5339
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5856
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	6414
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых должностей специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь	2421
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	4269
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4269
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Программист	4984

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, кассир билетный, сторож (вахтер, дежурный), уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории	2080
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	2178

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
профессий рабочих культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень	Костюмер, осветитель, киномеханик	2080
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4-8 разряда ЕТКС, настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС, настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС	4269