**Российская Федерация**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЗМЕИНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

18.04.2016 № 136 г. Змеиногорск

Об утверждении Отраслевого положения

об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных

комитету по культуре и туризму Администрации

Змеиногорского района Алтайского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить в новой редакции Отраслевое [положение](file:///C:\Users\Admin\Desktop\RLAW01645194_0_9F65DA85364071CC99C9988B32E47C0920160120_173419_54315.rtf#Par41) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края (далее - "Отраслевое положение").

2. Установить, что действие Отраслевого [положения](file:///C:\Users\Admin\Desktop\RLAW01645194_0_9F65DA85364071CC99C9988B32E47C0920160120_173419_54315.rtf#Par41) распространяется на работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края.

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2016.

4. Признать утратившим силу постановление Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21 декабря 2011 № 655 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных казенных) подведомственных комитету Администрации Змеиногорского района Алтайского края по культуре».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Змеиногорского района Алтайского края Григорьеву Р.В.

Глава Администрации Змеиногорского района Б.А.Афанасьев

Устинова И.М.

22561

Культура-2

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Администрации

Змеиногорского района

от 18.04.2016 № 136

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО КУЛЬТУРЕ И ТУРИЗМУ АДМИНИСТРАЦИИ ЗМЕИНОГОРСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края (далее - "Отраслевое положение"), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21.12.2011 N 642 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета" и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, находящегося в ведении комитета по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края (далее - "учреждение").

1.2. Отраслевая система оплаты труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим Отраслевым положением, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края (далее - "Учредитель").

1.5. Штатное расписание учреждения согласовывается с Учредителем и 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. 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.

1.7. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.8. 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.

1.9. Лицам, не имеющим образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняющим возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационной комиссии могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Оплата труда работников культуры

2.1.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат при применении 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 руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных [приложением 1](file:///C:\Users\Admin\Desktop\RLAW01645194_0_9F65DA85364071CC99C9988B32E47C0920160120_173419_54315.rtf#Par336) к настоящему Отраслевому 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.

Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 [N 570](consultantplus://offline/ref=00538905B146626E43F3E58F0CC289291E0D1F13C0994D55B0BCFC9557LAF) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=00538905B146626E43F3E58F0CC2892911081B15C3994D55B0BCFC9557LAF) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 14.03.2008 [N 121н](consultantplus://offline/ref=00538905B146626E43F3E58F0CC289291E0A1B17C0994D55B0BCFC9557LAF) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

2.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работников учреждений, расположенных в сельской местности.

2.1.4. 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 персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0 и принимается учреждением с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.1.5. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.6. Для работников учреждений, расположенных в сельской местности, по состоянию на 31 декабря 2004 года в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, имевших право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, утвержденном постановлением Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21.12.2011 N 642 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета".

2.1.7. 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).

2.1.8. 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.

2.1.9. Применение повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы путем умножения повышающего коэффициента и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.10. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.2. Оплата труда работников образования

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

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.2.3. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность (далее - "педагогические работники"), может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты одного часа педагогической работы определяются учреждением самостоятельно, исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, а также обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждений.

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

2.2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, утвержденный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения контингента обучающихся, количества часов по учебным планам, ухудшения качества работы (с отражением факта в заключение аттестационной комиссии).

2.2.7. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

2.2.8. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, проведенных в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляется дополнительно по часовым тарифным ставкам. В случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы педагогических работников на основании уточненного годового объема учебной работы.

2.2.9. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников образования могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

2.2.10. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности проводимой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

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

2.2.12. Для работников учреждений, расположенных в сельской местности, по состоянию на 31 декабря 2004 года в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края имевших право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, утвержденном постановлением Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21.12.2011 N 642 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета".

2.2.13. Применение повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы путем умножения повышающего коэффициента на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.14. 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.

2.2.15. Персональная надбавка к окладу 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).

2.2.16. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам образования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.3. Оплата труда работников учреждений, занимающих

общеотраслевые должности руководителей, специалистов

и служащих, а также осуществляющих деятельность по

общеотраслевым профессиям рабочих

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

Для общеотраслевых профессий рабочих может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты одного часа работы определяются учреждением самостоятельно исходя из установленного оклада.

2.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от минимальных [размеров](#Par837) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих (Приложение 3).

2.3.3. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, 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 руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 3,0.

2.3.5. 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.

2.3.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.4. Оплата труда работников учреждений,

осуществляющих деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих,

не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих

2.4.1. Оплата труда работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат при применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными приложением 4 к настоящему Отраслевому положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения их профессий к ПКГ.

2.4.3. Работникам учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, 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.

2.4.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам, осуществляющим деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 3,0.

2.4.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по 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.

2.4.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Отраслевым положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21.12.2011 N 642 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета", работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

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.

2.5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.5.3. 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, определяются 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 считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются 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.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 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.

2.5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты при применении повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.5.5. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случае, если месячная заработная плата работников (без учета премии и стимулирующих выплат), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается, ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата начисляется в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета премии и стимулирующих выплат) и установленным минимальным размером оплаты труда.

2.6. Выплаты стимулирующего характера

2.6.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации Змеиногорского района Алтайского края от 21.12.2011 N 642 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета», и настоящим Отраслевым положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Отраслевым положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг, утвержденной Учредителем, или по согласованию с ним.

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

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых приказом Учредителя;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных программ развития.

г) за организацию методической работы с учреждениями культуры - работникам учреждений, выполняющих функции методического отдела;

д) другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и может устанавливаться в процентном или абсолютном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.6.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах.

2.6.4. Работникам учреждений, занимающим должности специалистов и (или) руководителей, устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер ежемесячной выплаты (в процентах 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 ежемесячной надбавки за стаж работы в него включаются периоды 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.

2.6.5. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие награды высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры - 4 процента;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, - 10 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов "Народный", при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, - 20 процентов.

Надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

2.6.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.6.7. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств районного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6.8. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

2.6.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

2.6.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Премия за интенсивность и высокие результаты труда максимальным размером не ограничивается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.11. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

2.6.12. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

Заведующих филиалами, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Премирование остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, филиалах - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, филиала.

2.6.13. Порядок премирования работников учреждения определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

2.6.14. По каждому структурному подразделению, филиалу руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

2.6.15. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

2.6.16. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим Отраслевым положением и локальным актом учреждения.

2.7. Условия выплаты материальной помощи

2.7.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании трудового договора, заявления руководителя учреждения и локального акта Учредителя.

2.7.3. 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.

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются локальным актом Учредителя.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров средней заработной платы указанных работников. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Учредителем по согласованию с отделом по труду, развитию предпринимательства Администрации Змеиногорского района Алтайского края.

Средняя заработная плата руководителя учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 30 | до 3,5 |
| от 31 до 70 | до 4 |
| от71 до 150 | до 4,5 |
| от151 до 400 | до 5 |

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последнюю 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе формы трудового договора, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

3.3. К должностному окладу руководителей может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать до 3,0.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Число заместителей  руководителя учреждения, чел. |
| до 30 | до 1 |
| от 31 до 70 | до 2 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | до 4 |

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год комитетом по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края.

3.5. К должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера. Размер персонального коэффициента может достигать до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в отношении к должностному окладу.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижений целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями учреждений.

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдением установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

3.6. Порядок исчисления исчисления средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, а также порядок установления им выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда руководителей учреждений.

Указанное положение разрабатывается комитетом по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района Алтайского края в соответствии с отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказания муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

3.7. Руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

3.8. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;

надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

надбавка (премия) за высокую эффективность работы;

надбавка (премия) за организацию методической работы;

надбавка (премия) за превышение объемных показателей муниципального задания;

премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка к должностному окладу:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании приказа Учредителя.

3.9. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, устанавливаются в трудовом договоре с ним в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Отраслевого положения.

Приложение 1

к Отраслевому положению

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности технических исполнителей»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| Должности работников, занятых в учреждениях культуры | | |
| 1.1. | Контролер билетов | 2177 |
| Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа | | |
| 1.2. | Музейный смотритель | 2177 |

2. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры среднего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа | | |
| 2.1. | Организатор экскурсий | 3240 |
| Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), и других аналогичных культурно-досуговых организациях | | |
| 2.2. | Руководитель кружка |  |
| I категории | 3240 |
| II категории | 2948 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 2.3. | Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки | 3240 |
| 2.4. | Аккомпаниатор | 3240 |
| 2.5. | Культорганизатор |  |
| I категории | 3240 |
| II категории | 2682 |
| не имеющий квалификационной категории | 2418 |

3. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры ведущего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 3.1. | Художник-декоратор |  |
| высшей категории | 5364 |
| первой категории | 4620 |
| второй категории | 3902 |
| 3.2. | Звукооператор |  |
| первой категории | 3557 |
| второй категории | 3240 |
| второй категории | 3557 |
| второй категории | 3240 |
| 3.3. | Аккомпаниатор-концертмейстер |  |
| ведущий мастер сцены | 5364 |
| высшей категории | 4991 |
| первой категории | 3902 |
| второй категории | 2948 |
| Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа | | |
| 3.4. | Хранитель музейных предметов |  |
|  | первой категории | 3902 |
| второй категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.5. | Научный сотрудник музея |  |
| главный научный сотрудник музея | 6213 |
| старший научный сотрудник музея | 5364 |
| научный сотрудник музея | 4620 |
| младший научный сотрудник музея | 3902 |
| 3.6. | Методист по музейно-образовательной деятельности |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.7. | Методист по научно-просветительской деятельности музея |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.8. | Специалист по учету музейных предметов |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.9. | Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности |  |
| I категории | 3903 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.10. | Редактор электронных баз данных музея |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.11. | Сотрудник службы безопасности |  |
| главный | 5364 |
| ведущий | 4620 |
| не имеющий квалификационной категории | 4274 |
| 3.12. | Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.13. | Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.14. | Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов) |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.15. | Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов) | 4274 |
| 3.16. | Эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов |  |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3240 |
| 3.17. | Эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия |  |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3240 |
| 3.18. | Экскурсовод |  |
| I категории | 4274 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.19. | Художник-реставратор |  |
| I категории | 4991 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| Должности работников, занятых в библиотеках | | |
| 3.19. | Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея | 4620 |
| 3.20. | Главный библиотекарь | 5364 |
| 3.21. | Главный библиограф | 5364 |
| 3.22. | Научный сотрудник библиотеки |  |
| главный научный сотрудник библиотеки | 6213 |
| старший научный сотрудник библиотеки | 5364 |
| научный сотрудник библиотеки | 4620 |
| младший научный сотрудник библиотеки | 3902 |
| 3.23. | Библиотекарь |  |
| ведущий | 4274 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.24. | Библиотекарь-каталогизатор |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.25. | Библиограф |  |
| ведущий | 4274 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.26. | Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 4274 |
| 3.27. | Специалист по учетно-хранительской документации |  |
| ведущий | 4274 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.28. | Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.29. | Специалист по библиотечно-выставочной работе |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.30. | Специалист по массовой консервации библиотечных фондов |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| 3.31. | Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций |  |
| ведущий | 4991 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2948 |
| 3.32. | Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций |  |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |
| Должности работников, занятых в домах (центрах) народного творчества и других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа | | |
| 3.33. | Специалист по фольклору |  |
| ведущий | 4620 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| 3.34. | Специалист по жанрам творчества |  |
| ведущий | 4620 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| 3.35. | Специалист по методике клубной работы |  |
| ведущий | 4620 |
| I категории | 3902 |
| II категории | 3240 |
| 3.36. | Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов |  |
| высшей категории | 5364 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), и других аналогичных культурно-досуговых организациях | | |
| 3.37. | Художник-постановщик |  |
| высшей категории | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 4274 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 3.38. | Художник-фотограф |  |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 3.39. | Светооператор | 3557 |

4. Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений

культуры"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа | | |
| 4.1. | Заведующий филиалом музея | 4991 |
| 4.2. | Главный хранитель музейных предметов | 5364 |
| 4.3. | Начальник отдела реставрации | 4991 |
| 4.4. | Начальник общего отдела | 4991 |
| 4.5. | Заведующий отделом (сектором) музея | 4991 |
| 4.6. | Заведующий передвижной выставкой музея | 4620 |
| 4.7. | Заведующий реставрационной мастерской | 4991 |
| 4.8. | Ученый секретарь музея | 4991 |
| Должности работников, занятых в библиотеках | | |
| 4.9. | Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы |  |
| в универсальных библиотеках | 5364 |
| в детских, юношеских библиотеках | 4991 |
| в других библиотеках | 4620 |
| 4.10. | Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы |  |
| в универсальных библиотеках | 5364 |
| в детских, юношеских библиотеках | 4991 |
| в других библиотеках | 4620 |
| 4.11. | Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы |  |
| в универсальных библиотеках | 5364 |
| в детских, юношеских библиотеках | 4991 |
| в других библиотеках | 4620 |
| 4.12. | Главный хранитель фондов |  |
| в универсальных библиотеках | 5364 |
| в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых | 4991 |
| в других библиотеках | 4620 |
| Должности работников, занятых в домах (центрах) народного творчества и других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа | | |
| 4.14. | Художественный руководитель | 5788 |
| 4.15. | Заведующий отделом (сектором) дома культуры и отдыха, и других аналогичных организаций | 4991 |
| 4.16. | Режиссер массовых представлений |  |
| высшей категории | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), и других аналогичных культурно-досуговых организациях | | |
| 4.17. | Художественный руководитель | 5788 |
| 4.18. | Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 5364 |
| 4.19. | Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 5364 |
| 4.20. | Заведующий автоклубом | 4991 |
| 4.21. | Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 4991 |
| 4.22. | Заведующий художественно-оформительской мастерской | 4274 |
| 4.23. | Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций |  |
| ведущий | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 4.24. | Менеджер по культурно-массовому досугу |  |
| ведущий | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 4.25. | Режиссер любительского театра (студии) |  |
| высшей категории | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 4.26. | Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца |  |
| высшей категории | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 4.27. | Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) |  |
| высшей категории | 4991 |
| I категории | 4620 |
| II категории | 3902 |
| не имеющий квалификационной категории | 3557 |
| 4.28. | Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) |  |
| I категории | 3240 |
| II категории | 2948 |
| не имеющий квалификационной категории | 2682 |

Приложение 2

к Отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации Змеиногорского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1.1. | Секретарь учебной части |  |
| среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | 2177 |
| среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет | 2418 |
| высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет | 2682 |

2. Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Первый квалификационный уровень | | |
| 2.1. | Музыкальный руководитель |  |
| среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 2948 |
| высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| 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 | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория | 4274 |
| I квалификационная категория | 4620 |
| высшая квалификационная категория | 4991 |
| Второй квалификационный уровень | | |
| 2.2. | Концертмейстер |  |
| среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы | 2948 |
| высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| 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 | 3557 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 3902 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4274 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория | 4620 |
| I квалификационная категория | 4991 |
| высшая квалификационная категория | 5364 |
| 2.3. | Педагог дополнительного образования |  |
| среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 2948 |
| высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| 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 | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4274 |
| II квалификационная категория | 4620 |
| I квалификационная категория | 4991 |
| высшая квалификационная категория | 5364 |
| 2.4. | Педагог-организатор |  |
| среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 2948 |
| высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| 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 | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 4274 |
| II квалификационная категория | 4620 |
| I квалификационная категория | 4991 |
| высшая квалификационная категория | 5364 |
| Третий квалификационный уровень | | |
| 2.5. | Мастер производственного обучения |  |
| среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 3240 |
| высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 4274 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория | 4620 |
| I квалификационная категория | 4991 |
| высшая квалификационная категория | 5364 |
| 2.6. | Методист |  |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или II квалификационная категория | 4274 |
| I квалификационная категория | 4620 |
| высшая квалификационная категория | 4991 |
| Четвертый квалификационный уровень | | |
| 2.7. | Старший методист |  |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 3240 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет | 3557 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 1 года | 3902 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет | 4274 |
| II квалификационная категория | 4620 |
| I квалификационная категория | 4991 |
| высшая квалификационная категория | 5364 |

3. Профессиональная квалификационная группа

должностей руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры окладов работников, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 3.1. | Заведующий филиалом учреждения дополнительного образования: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 5364 |

Приложение 3

к Отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации

Змеиногорского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

И СЛУЖАЩИХ

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир; контролер. |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам; лаборант; художник; техник - программист |
| 2 квалификационный уровень | заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам, инженер-программист. |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И

СЛУЖАЩИХ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей |
| Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | 1983 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | 2064 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | 2418 |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | 4274 |
| Общеотраслевые профессии рабочих | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | 1907 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | 2177 |

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=C8B895924612FD935CD457828ECC4C1B30DE5ED0A55E8AB08661525Fi1bEH) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=C8B895924612FD935CD457828ECC4C1B3FD35AD1A15E8AB08661525Fi1bEH) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение 4

к Отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре и туризму Администрации

Змеиногорского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры первого уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
|  | бутафор; костюмер; маляр по отделке декораций; осветитель; реквизитор; установщик декораций; пиротехник; киномеханик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций. |

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры второго уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| Первый квалификационный уровень | механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС. |
| Второй квалификационный уровень | механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; |
| Третий квалификационный уровень | механик по обслуживанию ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; |
| Четвертый квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Размеры окладов, рублей |
| 1 разряд | 1906 |
| 2 разряд | 1982 |
| 3 разряд | 2077 |
| 4 разряд | 2177 |
| 5 разряд | 2418 |
| 6 разряд | 2682 |
| 7 разряд | 2948 |
| 8 разряд | 3240 |