

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета
по культуре и молодежной политике
Е. П. Руденко



2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУК «МКЦ»



Е. А. Куянова

2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»
Ключевского района Алтайского края**

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Районный Дом культуры» Ключевского района Алтайского края (далее МБУК «РДК») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р; постановлением Администрации края от 23.11.2011 № 678 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу», постановлением Администрации Алтайского края №182 от 01.04.2013 "О внесении изменений в постановление Администрации края от 23.11.2011 №678" постановлением Администрации Ключевского района от 17.12.2013 №822 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;

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, и средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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

1.8. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. При переходе на отраслевую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

1.10. 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 аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

1.11. Индексация должностных окладов в учреждении осуществляется на основании постановления Администрации района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений культуры.

2.1.1. Оплата труда работников учреждений 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 руководителем 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. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается нормативным актом Учредителя.

2.1.4. Оклады работников, замещающих должности, указанные в подпункте 2.1.3. Положения, устанавливаются локальными актами учреждения.

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

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работников учреждений, расположенных в сельской местности;

2.1.6. 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 персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

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

2.1.8. Для работников учреждений, расположенных в сельской местности, 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 25%.

2.1.9. 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).

2.1.10. 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.

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

2.1.12. 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 2.4 - 2.6 настоящего Положения.

2.2. Оплата труда работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

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

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

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов для работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются нормативным правовым актом руководителем учреждения на основании минимальных размеров, определенных **приложением 2** к настоящему Положению.

2.2.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения определяется нормативным правовым актом Учредителя.

2.2.4. Оклады работников, замещающих должности, указанные в подпункте 2.2.3 настоящего Положения, устанавливаются локальными актами учреждения.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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.

2.2.8. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 2.4 - 2.6 настоящего Положения.

2.3. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих деятельность в сфере культуры, искусства и кинематографии по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих

2.3.1. Оплата труда работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, 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 работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными **приложением 3** к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения их профессий к ПКГ.

2.3.3. 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 его 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, осуществляющим деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 3,0.

2.3.5. 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.

2.3.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 2.4 - 2.6 настоящего Положения.

2.4. Выплаты компенсационного характера

2.4.1. 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 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 края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого 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);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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.

2.4.2. 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 аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.3. 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.

2.4.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Алтайского края, в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.4.5. 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, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.4.6. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер заработной платы работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, действовавшего до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда

2.5. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. 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 края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда

работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого 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 государственных 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 знание и применение иностранных языков;
- 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.

2.5.2. 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 краевых целевых и ведомственных целевых программ;

г) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры - работникам учреждений, выполняющих функции краевых методических центров;

д) служащим из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

ж) 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.

2.5.3. Работнику, владеющему иностранным языком и постоянно применяющему его в повседневной практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение одного иностранного языка в размере 10 процентов, за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная надбавка устанавливается при условии предъявления работником диплома, аттестата или иного документа, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующей комиссии, созданной при учреждении.

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

2.5.5. Работникам учреждения, 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)

молодой специалист без стажа – до 50

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.

2.5.6. 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.

Размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;

за наличие награды высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры – 10 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 20 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 30 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.

2.5.7. В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливаются следующие виды премий по итогам работы (в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда):

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.

2.5.8. 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 краевого бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников учитываются:

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.

2.5.9. 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 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.

2.5.10. 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 пред 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.

2.5.11. 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 целевых программ.

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

2.5.12. 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).

2.5.13. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

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

2.5.17. 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 Положением и локальным актом учреждения.

2.6. Условия выплаты материальной помощи

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

2.6.2. 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.

2.6.3 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.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений 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 музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
1.1	Музейный смотритель	2287
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
2.1	Организатор экскурсий	3404
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
2.2	Руководитель кружка	
	I категории	3404
	II категории	3097
	не имеющий квалификационной категории	2819
2.3	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	3404
2.4	Аккомпаниатор	3404
2.5	Культурорганизатор	
	I категории	3404
	II категории	3097
	не имеющий квалификационной категории	2819
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		

Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
3.1	Хранитель музейных предметов	
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	3097
3.2	Специалист по учету музейных предметов	
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	3097
3.3	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	3097
3.4	Экскурсовод	
	I категории	4492
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	2819
Должности работников, занятых в библиотеках		
3.5	Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея	4854
3.6	Главный библиотекарь	5245
3.7	Главный библиограф	5245
3.8	Библиотекарь	
	Ведущий	4492
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	2819
3.9	Библиограф	
	ведущий	4492
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	2819
3.10	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	4492
3.11	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	5245
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющий квалификационной категории	3097

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
3.12	Звукооператор	
	I категории	4854
	II категории	4100
	не имеющих квалификационной категории	3739
3.13	Светооператор	3739
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
4.1	Заведующий филиалом музея	4854
Должности работников, занятых в библиотеках		
4.2	Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы	4854
4.3	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	4854

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
4.4	Художественный руководитель	5245
4.5	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4368
4.6	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4854
4.7	Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	4854
4.8	Режиссер любительского театра (студии)	
	высшей категории	5245
	I категории	4854
	II категории	4100
	не имеющих квалификационной категории	3739
4.9	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	
	высшей категории	5245
	I категории	4854
	II категории	4100
	не имеющих квалификационной категории	3739
4.10	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	5245

	I категории	4854
	II категории	4100
	не имеющих квалификационной категории	3739
4.11	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
	I категории	4100
	II категории	3404
	не имеющих квалификационной категории	3097

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих по общеотраслевым профессиям.

(утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н,
Постановлением Алтайского края от 19 октября 2011 г.)

Наименование должностей	Предельные размеры повышающих коэффициентов	Минимальные размеры окладов работников (руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	До 1.22	2083
Делопроизводитель	1	2083
Кассир	1	2083
Секретарь	1	2083
Реквизитор	1.22	2541
Контролер билетный	1	2083
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	До 1.96	2288
1 квалификационный уровень		
Художник (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или средне- профессиональное (художественное) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)	1.25	2860
2 квалификационный уровень		
Художник II категории(высшее профессиональное образование и стаж в должности художника не менее 3-х лет)	1.3	2974
Заведующий хозяйством (среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3-х лет)	1.5	3432

3 квалификационный уровень		
Начальник хозяйственного отдела	1.7	3890
Художник I категории (высшее профессиональное образование и стаж в должности художника II категории не менее 3-х лет)	1.6	3661
4 квалификационный уровень		
Ведущий художник (высшее профессиональное образование и стаж в должности художника I категории не менее 3-х лет)	1.8	4118
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	До 2.06	2540
1 квалификационный уровень		
Бухгалтер (среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3-х лет.)	1.2	3048
Документовед (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.)	1.2	3048
Инженер по охране труда и технике безопасности (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.)	1.3	3302
Инженер-программист (программист) (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.)	1.4	3556
Специалист по кадрам (Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)	1.2	3048
Юрисконсульт (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.)	1.4	3556
Менеджер по персоналу, по рекламе, по связям с общественностью (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу)	1.2	3048

работы.)		
Экономист (Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.)	1.4	3556
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Бухгалтер II категории	1.4	3556
Инженер –программист II категории	1.4	3556
Менеджер по персоналу, по рекламе, по связям с общественностью II категории	1.4	3556
Юрисконсульт II категории	1.4	3556
- высшее профессиональное образование и стаж работы в должности не менее 3 лет		
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (Высшее профессиональное образование и стаж работы во II-й внутридолжностной категории не менее 3 лет)	1.6	4064
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (Высшее профессиональное образование и стаж работы в I-й внутридолжностной категории не менее 3 лет)	1.7	4318
4.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	До 2.01	3823
Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	1.5	5734

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p>бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообра-</p>
	<p>батывающих деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин</p>

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным
--------------------------	--

	уровням
1	2
Первый квалификационный уровень	<p>красильщик в пастижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС</p>
Второй квалификационный уровень	<p>красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеоза-</p>
	<p>писи 6 - 7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС</p>

Третий квалификационный уровень	механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 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	2472
2 разряд	2572
3 разряд	2672
4 разряд	2772
5 разряд	2872
6 разряд	2972
7 разряд	3072
8 разряд	3172

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих

1. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения
2. Киномеханик
3. Настройщик пианино и роялей, занятый выполнением важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по настройке и регулировке пианино и роялей
4. Водители автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету Администрации Ключевского района по культуре и молодежной политике.

Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету Администрации Ключевского района по культуре и молодежной политике (далее - учреждение).

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждения, для реализации которых оно создано (приложение № 6 к Положению).

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются

работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО
ВИДАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

Дворцы и дома культуры, другие аналогичные учреждения культуры:

- 1) художественный руководитель;
- 3) руководитель кружка;
- 4) ведущий методист;
- 5) методист;
- 6) хормейстер;
- 7) балетмейстер;
- 8) кульорганизатор;
- 9) Руководитель клубного объединения.

Библиотеки:

- 1) методист;
- 2) ведущий методист;
- 4) библиограф;
- 5) библиотекарь;
- 6) главный библиограф;
- 7) главный библиотекарь;

Музей:

- 1) Хранитель фондов
- 2) Экскурсовод

Учреждения дополнительного образования:

- 1) Преподаватель
- 2) Концертмейстер