

АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ПРИСТАНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.06.2012

с.Усть-Чарышская Пристань

№ 300

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета.

В целях совершенствования системы оплаты труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, и в соответствие с постановлением Администрации района от 27.12.2011 года №575 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов, финансируемых за счет средств районного бюджета» постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета.

2. Увеличить ежемесячный фонд заработной платы вышеуказанных учреждений с 1 июля 2012 года на семь процентов.

3. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района (Кирова Т.Ю.) осуществлять финансирование в пределах средств, предусмотренных в районном бюджете на текущий финансовый год.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2012 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по социальным вопросам С.А.Шипулину.

Глава Администрации района

И.В.Маскаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
района от 15.06.2012г. № 300

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета (далее – «положение»), разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства (далее – «учреждения»), финансируемых за счет средств районного бюджета района 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 оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

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. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим положением, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом Администрации района по культуре (далее – «учредитель»).

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем, согласовывается с учредителем, комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике и отделом по труду Администрации района, 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.

1.5. 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.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно 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. При переходе на новую 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры.

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются руководителями соответствующих учреждений 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.

2.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения и их размер устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25.

2.5. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.7. 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 не может быть более 3,0.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени.

2.9. 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).

2.10. 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 компенсационных и стимулирующих выплат.

2.11. Размер и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 6,7 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

детской школы искусств

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

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 3 к настоящему положению.

3.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения и их размер определяется локальным нормативным актом учреждения.

3.4. 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.

3.5. 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.

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

3.7. 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).

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

3.9. 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.

3.10. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) спе-

специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25.

3.11. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

3.13. 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 персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

3.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени.

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

3.16. Размер и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 6,7 настоящего положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам для работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

4.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25.

4.4. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих учреждений, по состоянию на 31.12.2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. 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.

4.6. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, не может быть более 3,0.

4.7. 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.

4.8. Размер и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается локальным

нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 6,7 настоящего положения.

5. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждений, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих

5.1. Оплата труда рабочих учреждения, не отнесенных 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.

5.2. Размеры окладов данным рабочим учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными приложением 2 к настоящему положению.

5.3. Рабочим учреждения, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый рабочим учреждения, не отнесенным к общеотраслевым профессиям рабочих, не может быть более 3,0.

5.5. 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.

5.6. Размер и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера рабочим учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 6,7 настоящего положения

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. 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.

6.2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- персонафицированная доплата.

6.3. 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.

6.4. 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.

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

6.6. 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 или трудовым договором.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.8. 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным

актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере 1,15 в соответствии с 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.

6.10. 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 новой 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.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. 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 настоящим положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим 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.

7.2. 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 почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;

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

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением районных целевых и ведомственных целевых программ;

- другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения.

7.4. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

7.6. Работникам учреждений, занимающим должности руководителей и специалистов (кроме ДШИ), 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 специальности в других организациях.

7.7. При наличии у работника 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 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, – 8 процентов;

-за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 16 процентов.

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

7.8. Премииальные 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.

7.9. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода 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.

7.10. 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.

Премиию 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.

7.11. 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 деятельно-

сти 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.

7.12. 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.

7.13. 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).

7.14. 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.

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

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

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

7.18. 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.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Конкретная величина кратности должностного оклада руководителя устанавливается учредителем данного учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. 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, определяется в соответствии с приложением №5 настоящего положения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

8.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

8.3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания, а также отраслевой награды;
- надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за напряженность и интенсивность труда;
- надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- надбавка (премия) за высокую эффективность работы;

- надбавка (премия) за организацию методической работы;
- надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;
- 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.

8.4. 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 трудового договора

8.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с пунктом 6 настоящего положения и локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах с ними в соответствии с пунктом 7 настоящего положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей работников культуры

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

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
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		
1.1.	Руководитель кружка	
	I категории	2897
	II категории	2636
	не имеющий квалификационной категории	2399
1.2.	Аккомпаниатор	2897
1.3.	Культурный организатор	
	I категории	2897
	II категории	2399
	не имеющий квалификационной категории	2162

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
2.1.	Звукооператор	
	первой категории	3182
	второй категории	2897
2.2.	Аккомпаниатор-концертмейстер	
	ведущий мастер сцены	4796

	высшей категории	4464
	первой категории	3490
	второй категории	2636
2.3	Художник - постановщик	
	высшей категории	5176
	первой категории	4796
	второй категории	3490
2.4	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	4464
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2636

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
3.1	Главный хранитель фондов	
	высшей категории	4796
	первой категории	4131
	второй категории	3181
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		
3.2	Художественный руководитель	
	высшей категории	4796
	первой категории	4463
	второй категории	4131
3.3	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4796
3.4	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4796
3.5	Режиссер любительского театра (студии)	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3490
	не имеющий квалификационной категории	3182

3.6	Заведующий автоклубом	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	2 категории	3822
	не имеющий квалификационной категории	2636
3.7	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3490
	не имеющий квалификационной категории	3182
3.8	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3490
	не имеющий квалификационной категории	3182
3.9	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
	I категории	2897
	II категории	2636
	не имеющий квалификационной категории	2399

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ профессий рабочих культуры Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	костюмер

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
Первый квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС;

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	1705
2 разряд	1773
3 разряд	1858
4 разряд	1947
5 разряд	2162
6 разряд	2399
7 разряд	2636
8 разряд	2896

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей работников образования учреждений культуры

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Второй квалификационный уровень		
1.1	Концертмейстер	
	среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы	2636
	высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	2897
	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	3182
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3490
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3823
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	4131
	I квалификационная категория	4464
	высшая квалификационная категория	4796
Четвертый квалификационный уровень		
1.2	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2636
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	2897

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	3182
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3490
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	3823
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо II квалификационная категория	4131
I квалификационная категория	4464
высшая квалификационная категория	4796

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1773	до 1,22
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2162	до 2,06
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	3823	до 2,01
Общеотраслевые профессии рабочих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1705	до 1,09
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений культуры и искусства всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета.

Районный дом культуры:

- художественный руководитель
- методист по народному творчеству
- методист по клубной работе
- балетмейстер
- аккомпаниатор
- звукооператор
- режиссер
- хормейстер
- художник-постановщик
- культурный организатор
- заведующий автоклубом

Музей:

- главный хранитель фонда

Детская школа искусств:

- преподаватель
- концертмейстер
- настройщик пианино и роялей