РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

КИРЕНСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЫМОВСКОГО

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 67

25 ноября 2011 г. с. Алымовка

*«Об утверждении примерного Положения об оплате*

*труда работников муниципальных учреждений*

*культуры, финансируемого из бюджета Алымовского*

*муниципального образования»*

В целях обеспечения зависимости заработной платы каждого работника муниципального учреждения культуры, финансируемого из бюджета Алымовского муниципального образования от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, в соответствии со **статьями 135****,** **144** Трудового Кодекса РФ, в соответствии с Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», руководствуясь **Федеральным законом** от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", **Уставом Алымовского МО**

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования.

2. Администрации Алымовского сельского поселения в целях эффективной организации деятельности муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования:

2.1. Довести Примерное Положение, указанное в п.1 настоящего постановления до руководителей муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования.

3.Руководителям муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования при составлении и утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования руководствоваться указанным Примерным Положением об оплате труда.

4. **Опубликовать** настоящее постановление в журнале «Информационный Вестник Алымовского МО».

**Глава Алымовского**

**муниципального образования В. И. Федоров**

Подготовил:

Специалист администрации

Зуева И. В. телефон (факс) 37-1-36

 Приложение № 1 к Постановлению

#  Главы Алымовского МО

# № 67 от 25 ноября 2011 года

**Примерное Положение об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования разработано в соответствии с постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» и иными нормативными правовыми актами действующего законодательства.

1.2.Действие настоящего Положения применяется при определении оплаты труда и распространяется на работников муниципального учреждения культурно- досуговый центр «Вдохновение», (далее–Учреждение).

1.3.Условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Алымовского муниципального образования (далее – работники) указываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами.

1.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.5. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством на территории Иркутской области.

1.6.Финансирование Учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете Алымовского муниципального образования на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда Учреждений формируется на основании штатного расписания, согласованного с Учредителем, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, установленных законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

1.7. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

а) должностной оклад;

б) выплаты стимулирующего характера;

в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные **Трудовым Кодексом**РФ**.**

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (группам должностей).

1.8. В пределах средств бюджетной сметы Учреждения, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

1.9.Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с настоящим Положением определяют размеры компенсационных, стимулирующих выплат, и закрепляют их в нормативном акте Учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Размеры компенсационных, стимулирующих выплат могут устанавливаться как в конкретном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.11.При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.12.Увеличение должностных окладов работников учреждений культуры, переведенных на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки, определяющей условия оплаты труда работников учреждений культуры (далее – отраслевая система оплаты труда) осуществляется в порядке, размерах и сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) окладов работников бюджетной сферы нормативными актами Правительства Российской Федерации.

**2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений**

2.1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда работников Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и равен базовому должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам ПКГ ([Приложение N 1](#sub_999101)).

2.2. Работникам Учреждений к минимальному должностному окладу, с учетом отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ, руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

а) за квалификационную категорию к окладу по занимаемой должности;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) за ученую степень и наличие почетного звания;

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство артистическому и художественному персоналу устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории.

2.4.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу работникам Учреждений, которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю работы, устанавливается в следующих размерах:

а) за ученую степень доктора наук – 0,40;

б) за ученую степень кандидата наук – 0,35;

в) за почетное звание «Народный» – 0,35;

г) започётное звание «Заслуженный» - 0,30;

д) за почетное звание в государственных театрально-зрелищных учреждений культуры, имеющим звание «Академический» – 0,50;

е) за наличие знаков отличияМинистерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

2.6. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работников на повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника согласно **приложению № 4.** Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к окладу.

2.7. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителей Учреждений.

# 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящий раздел определяет условия установления выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) работников Учреждений, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, за исключением руководителей Учреждений.

3.2.Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя Учреждения (далее – заместители руководителя), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения культуры, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3. В Учреждении в целях стимулирования повышения профессионализма работников могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении муниципального задания, участия в реализации национальных проектов, целевых муниципальных, долгосрочных, ведомственных программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка может устанавливаться на срок не более 1 месяца, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%

- при выслуге лет от 5 до 10 лет -15%

- при выслуге лет свыше 10 лет - 20%

3.7.Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, определяются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждений, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, приведены в [приложении N 3](#sub_999103) к настоящему Положению.

3.8. Работникам Учреждений, переведенных на отраслевую систему оплаты труда может быть выплачена премия. Порядок и условия премирования работников Учреждений указан в разделе 4 настоящего Положения.

3.9.Все выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами. Они устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**4. Виды выплат компенсационного характера.**

**Порядок и условия их применения**

 4.1. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

б) за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

в) за работу в ночное время;

г) за сверхурочную работу;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных законодательством;

з) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

и) материальная помощь.

4.2. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьями 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.3. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 %.

Размер компенсационной выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в случаях, если замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя). При этом, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без учёта повышающих коэффициентов к окладу).

В случаях, когда у работника имеется несколько заместителей (помощников), то штатным заместителем считается первый или старший заместитель (помощник).

4.4. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 35 процентов к должностному окладу, исчисленному за каждый час работы, путём деления должностного оклада работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

4.5. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством, устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Надбавка за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов к должностному окладу.

**5. Порядок и условия премирования работников**

5.1. В Учреждениях могут быть установлены следующие премии:

5.1.1.По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников Учреждений. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждений;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей; с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждений в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем Учреждений в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждений, исходя из показателей, установленных для данного Учреждения.

По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение отчетного периода нарушение трудовой и производственной дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы (лишены премии) полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.).

Решение руководителя Учреждения о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

5.1.2.За высокое качество выполняемых работ. Такая премия может выплачиваться работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами по представлению руководителя МУ.

Порядок, условия и размер премии определяются положением о премировании работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.1.3.За выполнение особо важных и срочных работ. Такой вид премии выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.1.4. За интенсивность и высокие результаты работы. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных и ведомственных целевых программ.

5.2.Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.3.Премирование не применяется к работникам Учреждений, которым установлена стимулирующая доплата, надбавка по тем же основаниям.

5.4.Премиальные выплаты не начисляются работнику за период временной нетрудоспособности.

# 6. Порядок оплаты труда руководителей,заместителей руководителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждений определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждений, и составляет до 2,5 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений указан в **Приложении № 2.**

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждений. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждений осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждений.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

6.5. Должностной оклад заместителей руководителей Учреждений и главных бухгалтеров устанавливается на 10-50 % процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждений.

 6.6. Повышающие коэффициенты для руководителя Учреждений и его заместителей устанавливаются:

* за квалификационную категорию:

 а) 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

 б) 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

 в) 0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

* за ученую степень и наличие почетного звания:

а) за ученую степень доктора наук – 0,40;

б) за ученую степень кандидата наук – 0,35;

 в) за почетное звание «Народный» – 0,35;

 г) започётное звание «Заслуженный» - 0,30;

 д) за почетное звание в государственных театрально-зрелищных учреждений культуры, имеющим звание «Академический» – 0,50;

 е) за наличие знаков отличияМинистерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

6.6. С учетом условий труда руководителю Учреждений и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

6.7.Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями деятельности Учреждения, критериями оценки эффективности работы и условиями премирования руководителей, утвержденными нормативным правовым актом администрации Алымовского муниципального образования, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

Аналитическая информация о показателях деятельности Учреждения, являющихся основанием для премирования, предоставляется в администрацию Алымовского сельского поселения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Вопросы премирования рассматриваются администрацией Алымовского сельского поселения в 10-дневный срок после предоставления аналитической информации.

6.8. Руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, утвержденные постановлением Главы Алымовского муниципального образования, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.9.  Стимулирующие, компенсационные выплаты руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений рассчитываются от соответствующего должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

6.10. Размер выплачиваемых по нескольким основаниям стимулирующих выплат руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам не должен превышать 1,5 размеров должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам, за счет средств фонда оплаты труда, добросовестно проработавшим в Учреждении не менее 5 лет в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивать единовременную выплату в размерах, установленных локальным актом Учреждения.

7.2. В особых случаях из фонда оплаты труда Учреждений работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей Учреждения.

Порядок выплаты, размер и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. При расчете среднего заработка единовременная выплата и материальная помощь не учитываются.

**Приложение № 1**

к Примерному Положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры,

финансируемых из бюджета Алымовского

муниципального образования

# I. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры,установленных на основе отнесения занимаемых ими должностейк профессиональным квалификационным группам"Отраслевые должности руководителей, специалистов и служащих"

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** (**Приказ** Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих") | Рекомендуемый размер базового оклада (ставки), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Отраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1-й квалификационный уровень |
| Делопроизводитель | 1700 |
| Кассир |
| Секретарь |
| Секретарь-машинистка |
| 2-й квалификационный уровень |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1793 |
| Профессиональная квалификационная группа "Отраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1-й квалификационный уровень |
| Инспектор по кадрам | 1800 |
| Художник |
| Секретарь руководителя |
| 2-й квалификационный уровень |
| Заведующий архивом | 1843 |
| Заведующий канцелярией |
| Заведующий складом |
| Заведующий хозяйством |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень |
| Начальник хозяйственного отдела | 1895 |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| Профессиональная квалификационная категория "Отраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1-й квалификационный уровень |
| Бухгалтер | 2345 |
| Бухгалтер-ревизор |
| Инженер по охране труда и технике безопасности |
| Инженер -программист |
| Специалист по кадрам |
| Экономист |
| Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности |
| Юристконсульт |
| 2-й квалификационный уровень |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 2432 |
| 3-й квалификационный уровень |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 2556 |
| 4-й квалификационный уровень |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 2848 |
| 5-й квалификационный уровень |
| Главный специалист в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера | 3076 |

# II. Размеры должностных окладов работников учреждений культурыустановленных, на основе отнесения занимаемых ими должностей,к профессиональным квалификационным группам должностейработников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** (**Приказ** минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии") | Рекомендуемый размер базового должностного оклада (ставки),руб. |
| 1. Профессиональная квалификационная группа
 |
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала» |
| Смотритель музейный | 2710 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа
 |
| «Должности работников культуры среднего звена» |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | 2750 |
| Ведущий дискотеки |
| Культорганизатор |
| 1. Профессиональная квалификационная группа
 |
| « Должности работников культуры ведущего звена» |
| Художник-реставратор | 2845 |
| Художник-постановщик |
| Библиотекарь |
| Библиограф |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества |
| Хранитель фондов |
| 1. Профессиональная квалификационная группа
 |
| « Должности руководящего состава учреждений культуры » |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 3000 |
| Заведующий отделом (сектором) музея |
| Режиссер-постановщик |
| Звукорежиссер |
| Заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества |
| Руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

# III. Размеры окладов работниковустановленных на основе профессиональных квалификационных группотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** (**Приказ** минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н) | Рекомендуемый размер базового оклада (руб.) |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 квалификационный уровень |
| Курьер | 1665 |
| Контролер-кассир |
| Гардеробщица |
| Дворник |
| Подсобный рабочий |
| Слесарь-электрик |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик производственных помещений |
| Уборщик служебных помещений |
| Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший) | 1698 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2365 |
| Водитель автомобиля |
| 2 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2412 |

**Приложение № 2**

к Примерному Положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

администрации Алымовского муниципального образования

**Перечень**

**должностей работников муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры администрации Алымовского муниципального образования**

"Прочая деятельность в области культуры"

Главный хранитель фондов

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Хранитель фондов

Художник-реставратор

Методист

**Приложение № 3**

к Примерному Положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

администрации Алымовского муниципального образования

# Рекомендуемые размеры выплатстимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждений,переведенным на отраслевую систему оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | Рекомендуемый размер в % к окладу (должностному окладу) |
| 1. За интенсивность и высокие результаты работы: |
| 1.1. | Участие в отчетном концерте школы, включая его организацию и подготовку | до 50 % |
| 1.2. | Участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах и др. мероприятиях | до 80 % |
| 1.3. |  |  |
| 1.4. | Информационная поддержка сайта учреждения (написание статей, сканирование, оцифровка фотодокументов, набор текстов и пр.) | до 50 % |
| 1.5. | Подготовка глины на уроки лепки и обжиг керамических изделий (без лаборанта) | до 30 % |
| 1.6. |  |  |
| 1.7. | Оформительские работы при подготовке и проведении праздников (при отсутствии в штатном расписании должности художника) | до 20 % |
| 1.8. | За сложность и напряженность:- при выполнении выездных мероприятий;- за организацию и проведение особо важных (значимых) мероприятий (подготовка учреждения к юбилейным датам, аттестация, лицензирование и др.) | до 80 % |
| 1.9. | Подготовка и реализация социально-значимых проектов | до 100% |
| 1.10. | Разработка сценариев, программ, положений о конкурсах, фестивалях, выставках и пр. мероприятиях | до 100% |
| 1.11. | Художественное, музыкальное, световое оформление, изготовление костюмов, реквизита, декораций и пр. работы, связанные с подготовкой мероприятий различных уровней | до 100% |
| 1.12. | За ведение картотеки | До 50 % |
| 1.13. | За работу кадровика при отсутствии штатной должности | До 50 % |
| 1.14. | Обеспечение безопасного и эффективного функционирования учреждения (проведение мероприятий по охране труда, по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечение нормальной работы тепловых узлов, электробытовых приборов, оргтехники и др.) | до 50% |
| 1.15. | Проведение работ по благоустройству территории: озеленение, скашивание травы, уборка снега, поддержание порядка и чистоты балконов, крыш и крылец | до 100% |
| 1.16. | Изготовление, ремонт, стирка, утюжка штор, ширм, сценических костюмов, спецодежды, обури и др. изделий | до 100% |
| 1.17. | За личный вклад в коллективные результаты работы учреждения:- выполнение погрузочно-разгрузочных работ;- перевозка реквизита, декораций, материальных ценностей с использованием личного транспорта; | до 50 % |
| 1.18. | Внедрение инновационных форм и методов работы, использование новых технологий, методов и форм в работе | до 80 % |
| 1.19. | Реклама деятельности учреждения, способствующая положительному имиджу учреждения | до 50 % |
| 1.20. | Поддержание и укрепление материально-технической базы учреждения, сохранение, пополнение и увеличение основных фондов | до 70 % |
| 1.21. | Выполнение и перевыполнение плана поступления доходов от оказания платных услуг учреждения | до 100% |
| 1.22. | Привлечение средств спонсоров | до 100 % |
| 1.23. | Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности у учреждения | до 50 % |
| 1.24. | Положительная исполнительская дисциплина исполнения сметы доходов и расходов учреждения | до 100 % |
| 1.25. | Осуществление досуговых форм и методов работы, способствующих формированию позитивного мировоззрения и культурного уровня жителей поселения | до 100% |
| 1.26. | Изучение, сохранение и распространение историко-краеведческих знаний среди населения поселения (консультации, лекции, работа со школьниками и др. аудиторией) | до 70 % |
| 1.27. | Работа с архивом учреждения. | до 50 % |
| 1.28. | Подготовка здания и помещений к процессу деятельности (текущий ремонт, уборка после ремонта и др.) | до 100% |
| 1.29. | Участие в ремонтных работах Учреждения | до 100% |
| 1.30. | За работу на высоте (при мытье окон, плафонов, осветительных приборов, очистке кровли от снега и др.) | до 100% |
| 1.31. |  |  |
| 1.31. | Организация и ведение делопроизводства (при отсутствии должности делопроизводителя в штатном расписании Учреждения) | до 15% |
| 1.32. |  |  |
| 1.33 | За слаженные и эффективные приемы и действия в аварийных и нестандартных ситуациях, устранение их последствий | до 100% |
| 2. За качество выполняемых работ |
| 2.1. | За личный вклад в развитие культуры | до 100% |
| 2.2 | За полученные награды и почетные звания | до 20 % |
| 2.3. | Удовлетворенность посетителей (потребителей) услугами, оказывающих учреждением | до 50 % |
| 2.7. | Отсутствие жалоб и заявлений от потенциальных потребителей услуг, оказываемых учреждением | до 50 % |
| 2.4. | Выполнение и перевыполнение плановых количественных и качественных показателей, утвержденных муниципальным заданием | до 100% |
| 2.5. | Отсутствие замечаний и нарушений, выявляемых в ходе проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения уполномоченными органами финансового и пр. контроля | до 100% |
| 2.6. | Улучшение финансово-экономической деятельности и закрепление положительных результатов, успешная реализация мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов | до 100% |
| 2.7. | Соблюдение сроков предоставления отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой) | до 50 % |
| 2.8. | Качество планирования бюджетных ассигнований (отсутствие внесения изменений, предусматривающих перемещения бюджетных ассигнований) | до 100% |
| 2.9. | За разработку, реализацию и успешные результаты от принятых мер по повышению эффективности расходования бюджетных средств | до 100% |
| 2.10. | За разработку, успешную реализацию плана мероприятий по энергоресурсосбережению (получение реальной экономии от энергоресурсоберегающих мероприятий) | до 100% |

**Приложение № 4**

к Примерному Положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

администрации Алымовского муниципального образования

# Персональные повышающие коэффициентыпо соответствующим профессиональным квалификационным группамза уровень профессиональной подготовки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должности, отнесенные к квалификационной группе | Критерии оценки (**Квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный **Постановлением** Минтруда России от 21.08.1998 N 37) | Базовый оклад (руб.) | Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу |
| "Отраслевые должности служащих первого уровня" |  |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | Кассир | Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы. | 2710 |  |
| При выполнении должностных обязанностей старшего кассира (4 разряд) |  | 0,033 |
| 2-й квалификационный уровень |  |  | 2860 |  |
| Отраслевые должности служащих третьего уровня" |  |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | Инженер-программист | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет. | 2845 |  |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет. |  | 0,041 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 8 лет. | 0,171 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 8 лет | 0,512 |
|  | Бухгалтер | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет. | 2845 |  |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет. |  | 0,171 |
|  | Специалист по кадрам | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет | 2845 |  |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет. |  | 0,041 |
| 2-й квалификационный уровень |  |  | 2950 |  |
| 3-й квалификационный уровень |  |  | 3101 |  |
| 4-й квалификационный уровень | Ведущий бухгалтер | Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 8 лет | 3331 |  |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера более 8 лет |  | 0,08 |
| 5-й квалификационный уровень |  |  | 3600 |  |
| "Отраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет | 3600 |  |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 8 лет |  | 0,195 |
| 2-й квалификационный уровень3-й квалификационный уровень | Главный бухгалтер Заместитель директора | Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет. | [**П.2.4**](#sub_24) Примерного Положения об оплате труда |  |
| Высшее образование по направлению деятельности или стаж работы на руководящих должностях, не менее 5 лет. |

# Персональные повышающие коэффициентыпо соответствующим профессиональным квалификационным группамдолжностей работников культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа работников культуры (ПКГ) | Должности, отнесенные к квалификационной группе | Критерии оценки (**Постановление** Минтруда РФ от 25.11.1992 N 43 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации) | Базовый оклад (руб.) | Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу |
| "Должности работников культуры среднего звена" |  |  | 2750 |  |
| "Должности работников культуры ведущего звена" | Библиотекарь | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка  | 2845 |  |
| Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет. (Библиотекарь II категории)  |  | 0,020 |
| 0,040 |
| Высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет. (Библиотекарь I категории)  |  | 0,100 |
| 0,170 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) 1 кат не менее 3 лет. (Ведущий библиотекарь)  |  | 0,265 |
|  | Библиограф | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.  |  |  |
| Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) не менее 3 лет. (Библиограф II категории)  |  | 0,020 |
| 0,040 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) II категории не менее 3 лет. (Библиограф I категории) (9-10 разряд) |  | 0,10 |
| 0,170 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) 1 категории не менее 3 лет. (Ведущий библиограф) (11 разряд) |  | 0,265 |
|  | Главный библиотекарь | Высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет (Ведущий библиотекарь) (11 разряд) |  | 0,265 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет. (12-13 разряд) |  | 0,406 |
| 0,512 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 5 лет. (14 разряд) | 0,581 |
|  | Главный библиограф | Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) I категории не менее 3 лет. (Ведущий библиограф) (11 разряд) |  | 0,265 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа (библиотекаря) не менее 3 лет. (12-13 разряд) |  | 0,406 |
| 0,512 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа (библиотекаря) не менее 5 лет. (14 разряд) |  | 0,581 |
|  | Методист библиотеки | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет. (7 разряд) |  | 0,020 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет. (Методист II категории) (8 разряд) |  | 0,04 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет. (Методист I категории) (9-10 разряд) | 0,10 |
| 0,170 |
| Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет. (Ведущий методист) (11-12 разряд) | 0,265 |
| 0,406 |
|  | Художник-реставратор | Высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (художественное) образование и стаж работы в должностях, замещающих специалистами со средним специальным образованием, не менее 5 лет. (6- разряд) |  |  |
| Высшее художественное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет. (художник I категории) (7-8 разряд) |  | 0,020 |
| 0,040 |
| Высшее художественное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 3 лет (художник II категории) (8-9 разряд) | 0,040 |
| 0,10 |
| Высшее художественное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 2-3 лет (Ведущий художник) (10-11 разряд) | 0,170 |
| 0,265 |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры" | Заведующий сектором библиотеки | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет. (12 разряд) | 4000 |  |
|  | Заведующий филиалом библиотеки | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет.  |  | 0,075 |
|  | Заведующий отделом библиотеки | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет.  |  | 0,075 |
|  | Заведующий отделом музея | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет.  |  | 0,075 |
|  | Главный хранитель фондов | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет. (14 разряд) |  | 0,125 |

# Повышающие коэффициентыпо соответствующим профессиональным квалификационным группамрабочих в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** **(****Приказ** минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н) | Должности, отнесенные к квалификационной группе | Критерии оценки (**постановление** Минтруда РФ от 10.11.1992 N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих") | Базовый оклад (руб.) | Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу |
| "Отраслевые профессии рабочих первого уровня**"** |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | Гардеробщик ДворникПодсобный рабочий Уборщик служебных помещенийЭлектромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |  |  |
| 1 квалификационный разряд | 2710 |  |
| 2 квалификационный разряд |  | 0,01 |
| 3 квалификационный разряд |  | 0,015 |
| 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" |  | 0,02 |
| "Отраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | Водитель автомобиляЭлектромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Наименование профессий рабочих, по которым |  |  |
| предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |  |  |
| 4 квалификационный разряд |  | 0,02 |
| 5 квалификационный разряд |  | 0,025 |
| 2-й квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |  |  |
| 6 квалификационный разряд |  | 0,03 |
| 7 квалификационный разряд |  | 0,035 |
| 3-й квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |  | 0,04 |
| 4-й квалифицированный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) |  | 0,2[\*](#sub_20) |

 Коэффициент применяется к окладу, установленному по квалификационному уровню.