Администрация

муниципального образования Волосовский муниципальный район

Ленинградской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.08.2020 № 851

Об утверждении Положения

о системах оплаты труда работников

муниципальных казенных

учреждений культуры

Волосовского городского поселения

по видам экономической деятельности

В целях реализации Порядка оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Волосовское городское поселение Волосовского муниципального района Ленинградской области, утвержденного решением совета депутатов Волосовского городского поселения от 17 июня 2020 года № 43 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовское городское поселение» администрация муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Волосовского городского поселения по видам экономической деятельности (далее - Положение) согласно приложению 1.

2. Руководителям муниципальных казенных учреждений культуры в срок до 01 сентября 2020 года привести локальные правовые акты по оплате труда работников учреждений в соответствие Положению, обеспечив сохранение или увеличение при внедрении новой системы оплаты труда для каждого работника размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Волосовского городского поселения от 30.09.2011 года № 121 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Волосовского городского поселения по видам экономической деятельности».

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Сельская новь» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на председателя Комитета по городскому хозяйству.

Глава администрации В. В. Рыжков

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разослано: в дело, управ.делами, комитет финансов, Комитет по городскому хозяйству

Т.Н. Золотова

(81373) 24-538

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации муниципального образования Волосовское городское поселение Волосовского муниципального района Ленинградской области

от 19.08.2020 года № 851

(Приложение 1)

**Положение о системах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры муниципального образования Волосовское городское поселение**

**по видам экономической деятельности**

1.Общие положения

Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных казенных учреждений культуры Волосовского городского поселения (далее - работники, учреждения) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов Волосовского городского поселения от 17 июня 2020 года № 43 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовское городское поселение».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается распоряжением Комитета по городскому хозяйству, исполняющему функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее – уполномоченный орган).

* 1. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения –правовыми актами уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовское городское поселение, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2. настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

По общеотраслевым профессиям рабочих, согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии, согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

Штатное расписание муниципального казенного учреждения согласовывает уполномоченный орган.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых, определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

ВКi = ДОi x (ККi х КТi -2), где:

ДОі- должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-ro работника;

KKi – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-гo работ­ника;

KTi – повышающий коэффициент специфики территории для i-гo работ­ника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Расположение постоянного paбочего места | Коэффициент специфики территории |
| 3 группа:территория Ленинградской области | 1,0 |

2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

KKi= 1+ ПЗi+ УСi, где:

П3i - надбавка за почетные, отраслевые звания для i-гo работника;

УCi -надбавка за ученую степень для i-гo работника.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Звание | Надбавка |
| Почетное звание: «Народный»; «Заслуженный» | 0,30 |
| Звание «Почетный работник культуры Ленинградскойобласти» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| Научные работники;должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества  | Кандидат наук | 0,07 |
| Доктор наук | 0,15 |

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 80-90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

CДOy=(МДО(оп)iyхШЧ(on)iy)/ ШЧ(on)iy, где:

СДОу - СДО ву-м учреждении;

МДО(оп)iy - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включённой в ПКГ, по i-й должности работников y-гo учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)iy - штатная численность работников y-гo учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно разделу 3 приложения 3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| I | 2,25 |
| II | 2,00 |
| III | 1,75 |
| IV | 1,50 |

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более, чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год с начала капитального ремонта.

2.17. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.18. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются правовым Распоряжением уполномоченного органа, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителем руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

ВКРi= ДОi х (КТi,-1) где:

ДОі - должностной оклад (оклад) для i-гo руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

KTi - повышающий коэффициент специфики территории для i-гo руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3.Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными (или) опасными условиями труда не менее:

|  |  |
| --- | --- |
| Степень вредности условий труда | Надбавка, проц. от должностного оклада(оклада, выплат по ставке заработной платы) |
|  | 2 |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения; руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения; работникам учреждении – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодич­ностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - ежеме­сячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации o фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и поря­док определения размера премиальных выплат по итогам работы учрежде­ния (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений KПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышение планового значения КГІЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы(в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – распоряжением уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждением, до сведения руководителей учреждений – уполномоченным органом.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.18. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) ра­бот работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Феде­рации, ведомственными наградами федеральных органов исполнитель­ной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области, администрацией Волосовского муниципального района.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавлива­ется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представи­тельного органа работников сроком на один год единым для каж­дой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежеме­сячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.23. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неис­полнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее испол­нение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствую­щие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением ру­ководите­лей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжени­ями) учрежде­ний.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры муниципального образования Волосовское городское поселение.

* 1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры муниципального образования Волосовское городское поселение (далее МКУК) определяется по формуле:

ФОТ = Ф(р) + Ф(п), где:

Ф(р) — годовой фонд оплаты труда руководителей МКУК;

Ф(п) — годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУК.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МКУК определяется по формуле:

Ф(р)= 12 х ∑МДО(р)jх (КТj +ПКj) х (1+СТ (р) ) где:

МДО(р) – должностной оклад руководителя МКУК, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУК, определяемые в соответствии с пунктами 2.13 и 2.14 настоящего Положения;

KTj - повышающий коэффициент специфики территории по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУК, определяемый в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения;

ПKj – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУК;

CT(p) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой ча­сти заработной платы для руководителей МКУК. Значение показателя CT(p) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджет­ных ассигнований на соответствующие цели.

12 - число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУК определяется по формуле:

Ф(п)= ( 12х ∑(МДОiх (ККi+КТi+ПКi-1))+КД) х (1+СТ) + РК ,где:

МДОі - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГІКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

KTi - повышающий коэффициент специфики территории поi-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения;

KKi – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУК;

ПKi – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4 настоящего Положения;

PK - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУК за выполнение регулярных дополнительных работ, непредусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 6 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплaт, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУК.

Значения показателей KK, ПKi, PK, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУК определяется руководителем МКУК исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.19, 4.21, 4.23 и 5.3 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУК.

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномочен­ными органами.

Приложение 1

к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

| ПКГ, КУ, должности,не включенные в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневыйкоэффициент |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ"Общеотрасле­вые профессии ра­бочих первого уровня" | l-й | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, хлораторщик. | 1,05 |
| 2-йКУ | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 1,10 |
| ПКГ"Общеотрасле­вые профессии ра­бочих второго уровня" | 1-йКУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; водитель ;контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по технические видам спорта; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; повар | 1,20 |
|  | 2-йКУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер; слесарь-сантехник | 1,40 |
|  | 3-йКУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,60 |
|  | 4-йКУ\* | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3квалифика-ционными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные(особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,80 |

\*Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

# Приложение 2

# к Положению

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ |  | Межуровневыйкоэффициент |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 |  |
| ГІКГ"Общеотрасле­выедолжностислужащихпервого уровня" | 1-йКУ | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 1,20 |
| 2-йКУ | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование "старший" | 1,25 |
| ПКГ"Общеотрасле­выедолжностислужащих вто­рого уровня" | 1-йKУ | Администратор; администратор вычислительной сети; диспетчер; инспектор по кадрам; инструктор-дактилолог; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалистпо социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник- лаборант; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист; техник- технолог; товаровед; художник | 1,30 |
|  | 2-йКУ | Заведующая машинописным бюро;заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". (Старший администратор).Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,55 |
| 3-й | Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-йКУ | Механик.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 1,75 |
|  | 5-йKУ | Начальник (заведующий) мастерской;  | 1,90 |
| ПКГ"Общеотрасл­свые должности служащих треть­его уровня" | 1-йКУ | Аналитик, бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер- лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране окружающей среды(эколог); инженер по oxрaнe труда; инженер по подготовке кадров; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт | 1,95 |
|  | 2-йКУ | Должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливатьсяII внутридолжностная категория | 2,05 |
| 3-й | Должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливатьсяI внутридолжностная категория | 2,20 |
| 4-йКУ | Должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 2,30 |
| 5-йКУ | Главные специалисты: в отделах,отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,50 |
| ПКГ"Общеотрасле­вые должности служащих чет­вертого уровня" | 1-йКУ | Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.);начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 3,00 |
|  | 2-йКУ | Главный1 (аналитик, диспетчер,специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);  | 3,10 |
| 3-йКУ | Директор (начальник, заведующий)филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности,не включенные в ПКГ | Оператор контактного центра | 1,20 |
| Архитектор программного обеспечения,младший сетевой администратор | 1,75 |
| Специалист по закупкам; специалистпо охране труда; работник контрактной службы; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения | 1,95 |
|  | Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей | 2,05 |
| Специалист по охране труда I категории | 2,20 |
| Ведущий специалист отдела (сектора)2;ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике;старший системный аналитик | 2,30 |
| Заместитель начальника отдела | 2,75 |
| Начальник (заведующий) сектора3 | 2,80 |
| Начальник отдела4; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда | 3,00 |
| Главный инженер, главный системный аналитик | 3,10 |
| Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий | 3,50 |

13a исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

23a исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

33a исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенные ПКГ(кv).

4За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

Приложение 3

 к Положению

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| 1 |  | 2 | 3 |
| ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" |  | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин | 1,15 |
| ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" | 1-й КУ | Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС: фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС, столяр 2-5 разрядов ЕТКС | 1,25 |
|  | 2-й КУ | Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС | 1,35 |
|  | 3-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 1,60 |
|  | 4-й КУ <1> | Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | 1,80 |

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

2. Межуровневые коэффициенты по должностям работников

культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов | 1,25 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор, инструктор по спорту; тренер.Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 1,50 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; режиссер; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | 1,80 |
| ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 2,60 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 1,80 |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | 2,30 |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | 2,60 |

3. Перечень должностей работников учреждений культуры,

относимых к основному персоналу, для определения

размеров окладов руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Музеи | Хранитель фондов; научный сотрудник; специалист экспозиционного и выставочного отдела; экскурсовод; художник-реставратор; организатор экскурсий; методист; архитектор; лектор (экскурсовод); художник; главный хранитель фондов; рабочий зеленого хозяйства; мастер леса  |
| 2 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации |
| 3 | Прочие учреждения(Досуговые центры) | Режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; балетмейстер, хормейстер; художник-постановщик; концертмейстер по классу вокала; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; художник-фотограф; методист (по всем направлениям деятельности) |

Приложение 4

 к Положению

1. Порядок отнесения учреждений культуры к группам

по оплате труда руководителей

1.1. Музеи

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Число посетителей, тыс. чел.  | Количество экскурсий  | Количество выставок | Количество экспонатов основного фонда, тыс. экз. | Группа по оплате труда <1> |
| Исторические и краеведческие | свыше 10 | свыше 200 | свыше 20 | свыше 10 | I |
| от 5 до 10 <3> | от 150 до 200 | от 10 до 20 | от 5 до 10 | II |
| до 5 | до 150 | до 10 | до 5 | III |
| до 3 | до 100 | до 7 | до 3 | IV |

<1> Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

<2> Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

1.2. Библиотеки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов | Группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Количество посещений, тыс. чел. | За 10 тыс. посещений | 1 | Свыше 500 – I группаот 300 до 500 – II группаот 200 до 300- III группадо 200 - IV группа |
| Количество документов, выданных из фондов библиотеки в стационарном и удаленном режиме, ед. | За 10 тыс. ед. | 1 |
| Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации государственных и ведомственных программ, ед. | За каждое мероприятие | 10 |
| Количество справок, консультаций для пользователей, ед. | За 10 тыс. | 1 |
| Количество записей электронного каталога, созданных в текущем году, ед. | За 1 тыс. | 1 |
| Количество зарегистрированных пользователей, тыс. чел. | за 1 тыс. | 1 |
| Число культурно-просветительских мероприятий, ед. | За 10 мероприятий | 1 |  |

1.3. Досуговый центр

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов | Группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Число культурно-массовых мероприятий, ед. | За каждое мероприятие | 1 | Свыше 500 - I группа, от 350 до 500- II группаот 200 до 350- III группа,от 150 до 200- IV группа  |
| Число посещений культурно-массовых мероприятий на платной основе, чел. | За 1 тысяч посещений | 1 |
| Число участников клубных формирований, чел. | За 1 участника | 0,10 |
| Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации государственных и ведомственных программ, ед. | За 1 участие | 10 |
| Участие клубных формирований в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях, ед. | За 1 участие | 5 |

Приложение 5

 к Положению

**Рекомендуемый перечень**

**профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы**

 1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

 2. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Дети»), занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

 3. Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов.

 4. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

 5. Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтов, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов, киноаппаратуры.

 6. Водители: автобусов, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов и; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

 7. Машинист сцены.

 8. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

 9. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов, реставратор фильмокопий.

 10. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

 11. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.

 12. Швея.

 13. Столяр.

14. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.

 15. Водитель легковых автомобилей, автобусов малого класса.

 16. Киномеханик.

 17. Плотник.

 18. Рабочий зеленого строительства.

 19. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

 20. Слесарь по ремонту автомобилей.

 21. Слесарь-ремонтник.

 22. Слесарь-сантехник.

 23. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

Примечания:

1. К квалифицированным рабочим относятся рабочие. Имеющие не ниже 4-8 разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать передовой производственный опыт.

 Другим рабочим, не предусмотренным примерным перечнем, оплата по более высокому межуровневому коэффициенту может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям. Если по одному из них они имеют разряд не ниже шестого.