

Согласовано:

Председатель профсоюза

МБУК «Кашинский ЦД»

 Т.А. Фоминых

«25» января 2014 г.

Утверждено:

Приказом № 4-А от 25.01.2014 г.

Директор МБУК «Кашинский ЦД»

 Л.Ю. Дубинина

«01» февраля 2014 г.



**Положение**  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Кашинский центр досуга»

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Кашинский центр досуга» разработано в соответствии со статьей 144 с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 г. № 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных, бюджетных учреждений культуры и искусства Свердловской области», приказом Министерства культуры и туризма Свердловской области от 31.08.2010 г. № 163 «Об утверждении Методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры и искусства», решением Думы Сысертского городского округа от 16.09.2010 г. № 290 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» и Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сысертского городского округа». Постановление Главы Сысертского городского округа от 30.09.2010 года № 903 (редакция от 16.09.2013 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Сысертского городского округа» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сысертского городского округа»). Постановление Администрации Сысертского городского округа от 10.07.2013 г. № 2224 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Сысертского городского округа» (с изменениями от 24.07.2013 г. № 2417)

2. Положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.
- 3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера
- 4) условия оплаты труда руководителей учреждений.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других

условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Штатное расписание Муниципального бюджетного учреждения культуры «Кашинский центр досуга» (далее - учреждение культуры) утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением культуры Администрации Сысертского городского округа.

6. Фонд оплаты труда и численность работников учреждений культуры утверждаются приказами Управления культуры Администрации Сысертского городского округа.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанного учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 20 процентов.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

7. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

8.1. персональный повышающий коэффициент к окладу;

8.2. повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

8.3. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

10. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

11. Работникам учреждения культуры могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

13. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения культуры за подготовку, организацию и участие в новых проектах и программах, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, методическую работу, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

14. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих по основной деятельности в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

Размер стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

15. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры надбавок:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный";

до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный»;  
до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

16. Руководителям и специалистам учреждения культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждения культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (приложение N 4 к настоящему Положению).

17. С учетом условий труда работникам учреждения культуры, занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

18. Работникам учреждения культуры, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

### Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

19. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры и искусства, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения культуры, численности работающих в учреждении культуры, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается приказом Управления культуры Администрации Сысертского городского округа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения культуры и средней заработной платы работников учреждения культуры устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от 1 до 8. Размер средней заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения культуры, трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры.

20. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения

культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением культуры Администрации Сысертского городского округа.

22. Заместителям руководителя учреждения культуры устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителям руководителя учреждения культуры устанавливаются:

22.1. стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 14 главы 2 настоящего Положения;

22.2. стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 15 главы 2 настоящего Положения;

22.3. премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

#### Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, и могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

23.1. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ);

23.2. за совмещение профессий (должностей) – до 100 процентов оклада;

23.3. за расширение зон обслуживания - до 100 процентов оклада;

23.4. за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100 процентов оклада;

23.5. за работу в ночное время – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

23.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере дневной или ночной тарифной ставки;

23.7. за сверхурочную работу;

23.8. за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Всем работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

#### Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

24. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения культуры.

По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование: заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

25. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

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

25.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения культуры;

25.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

25.6. участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 3 пункта 28 настоящего Положения.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

26. По решению руководителя учреждения культуры на срок до 1 года работникам культуры, занимающих должности служащих имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам культуры, занимающим должности служащих выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 3 пункта 28 настоящего Положения.

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

27. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

27.1. за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) 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 Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

27.2. за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 3 пункта 28 настоящего Положения;

27.3. за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 3 пункта 28 настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

28. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников средств:

28.1. в пределах доведенных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры в части оплаты труда работников с начислениями, а также на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям культуры субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

28.2. в пределах средств, централизованных Управлением культуры Администрации Сысертского городского округа, в размере до 5 процентов:

предоставляемых субсидий из местного бюджета муниципальным бюджетным учреждениям на осуществление выплат стимулирующего характера по результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению Управления культуры Администрации Сысертского городского округа;

28.3. средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным и автономным учреждением культуры на оплату труда работников.

## Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ

29. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (приложение N 2 к настоящему Положению).

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений культуры.

30. В целях стимулирования труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 9, 12, 15 главы 2 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении культуры.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры и искусства.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений культуры в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям культуры субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

31. С учетом условий труда работникам учреждений культуры, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

## Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

32. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение N 3 к настоящему Положению).

33. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

33.1. персональный повышающий коэффициент к окладу;

33.2. повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на обеспечение выполнения функций муниципального бюджетного учреждения культуры субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 34, 35 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам не образуют новой тарифной ставки и не влияют на размеры других видов доплат и надбавок.

Повышающий коэффициент к должностному окладу не зависит от предусмотренных повышений тарифной ставки за работу в учреждении, условия труда которого отличается от нормальных.

34. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

35. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

36. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

36.1. за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

36.2. за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального бюджетного учреждения культуры субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным и автономным учреждением культуры на оплату труда работников, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 37, 38 настоящего Положения.

Стимулирующие надбавки к должностным окладам не образуют новой тарифной ставки и не влияют на размеры других видов доплат и надбавок.

Стимулирующие надбавки к должностным окладам не зависят от предусмотренных повышений тарифных ставок за работу в учреждении, условия труда которых отличаются от нормальных.

37. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - до 300 процентов оклада.

38. Работникам рабочих профессий предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

39. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

40. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

## Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

41. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения культуры ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения культуры и численностью, утвержденной приказом Управления культуры Администрации Сысертского городского округа, в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры или численности учреждения культуры в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

42. Размер заработной платы работников учреждения культуры не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

43. В переходный период заработная плата работников учреждения культуры (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении культуры до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, и заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении культуры до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

Приложение N 1  
к положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Кашинский центр досуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ  
СЫСЕРТСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

| Профессиональные квалификационные группы   | Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей |
|--|---|
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ СРЕДНЕГО ЗВЕНА"</b>                                 |   |
| Заведующий костюмерной   | 3919 - 7980   |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам   |   |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки                                    |   |
| Аккомпаниатор  |   |
| Культурорганизатор   |   |
| Контролер-посадчик аттракциона   |   |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА"</b>                                 |   |
| Главный библиотекарь   | 3919 - 10250  |
| Главный библиограф   |   |
| Художник-постановщик   |   |
| Библиотекарь   |   |
| Библиограф   |   |
| Художник-оформитель, художник  |   |
| Методист библиотеки (ведущий), клубного учреждения, методического центра, центра культуры и досуга и других аналогичных учреждений |   |

|  |              |
|--|--------------|
| Звукооператор  |              |
| Администратор (старший администратор)  |              |
| Заведующий аттракционом  |              |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br>"ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ"   |              |
| Режиссер массовых представлений  | 4303 - 11670 |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки   |              |
| Режиссер, балетмейстер, хормейстер   |              |
| Звукорежиссер  |              |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, центра культуры и досуга, парка культуры и отдыха и других аналогичных учреждений                    |              |
| Художественный руководитель клубного учреждения  |              |
| Заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы), дома (дворца) культуры, центра (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений |              |
| Заведующие (начальники) другими отделами, службами   |              |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам                           |              |

Приложение N 2  
к положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Кашинский центр досуга»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ

| Квалификационные уровни  | Профессиональные квалификационные группы | Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей |
|--|--|---|
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</b>  |  |   |
| 1 квалификационный уровень   | Делопроизводитель                        | 2620 - 5240   |
|  | Секретарь                                |   |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</b>  |  |   |
| 2 квалификационный уровень   | Заведующий хозяйством                    | 2620 - 5990   |
|  | Заведующий складом                       |   |
| 3 квалификационный уровень   | Начальник хозяйственного отдела          | 4729 - 10900  |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"</b> |  |   |
| 1 квалификационный уровень   | Инженер, инженер-энергетик               | 3216 - 8140   |
|  | Специалист по кадрам                     |   |

Приложение N 3  
к положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Кашинский центр досуга»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

| Квалификационные уровни  | Профессиональные квалификационные группы | Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей |
|--|--|---|
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</b> |  |   |
| 1 квалификационный уровень   | Кассир билетный                          | 2130 - 4700   |
|  | Подсобный рабочий                        |   |
|  | Кладовщик                                |   |
|  | Гардеробщик                              |   |
|  | Уборщик служебных помещений              |   |
|  | Сторож (вахтер)                          |   |
|  | Кочегар котельной                        |   |
|  | Дворник                                  |   |
| Истопник   |  |   |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</b> |  |   |
| 1 квалификационный уровень   | Машинист сцены                           | 2130 - 5550   |
|  | Контролер билетов                        |   |
|  | Швея                                     |   |
| 2 квалификационный уровень   | Киномеханик                              | 2364 - 5870   |
|  | Костюмер                                 |   |

|   |   |             |
|---|---|-------------|
|   | Слесарь-электрик по ремонту оборудования  |             |
|   | Столяр  |             |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА<br/>"ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"</b> |   |             |
| 3 квалификационный уровень  | Слесарь-ремонтник   | 2364 - 6930 |
|   | Осветитель  |             |
|   | Водитель автомобиля   |             |
|   | Механик по обслуживанию звуковой техники  |             |
| 4 квалификационный уровень  | Водители автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой участников художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения | 4729 - 9930 |

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливается минимальный оклад 9930 рублей.

Приложение N 4  
к положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Кашинский центр досуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,  
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ  
РАЗМЕР ОКЛАДОВ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

(в ред. Постановлений Главы Сысертского городского округа  
от 13.08.2013 N 545, от 16.09.2013 N 662)

1. Исключен с 1 января 2014 года. - Постановление Главы Сысертского городского округа от 16.09.2013 N 662.

1. Заведующий филиалом учреждения культуры.

2. Начальники (заведующие) отделов.

3. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы.

4. Художественный руководитель.

5. Специалисты всех категорий: методист, библиотекарь, библиограф, администратор, режиссер, балетмейстер, хормейстер, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, художник, художник-оформитель, руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

6. Киномеханики.

ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
СЫСЕРТСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального учреждения культуры Сысертского городского округа (далее - учреждение культуры) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения культуры на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

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

3. Средняя заработная плата работников учреждения культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения культуры за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

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

5. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

В численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения культуры, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной

численности работников учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

7. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.