

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
"РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ"**

ПРИКАЗ № 43

от 24.07.2020 г.

р.п. Белореченский

«Об утверждении Положения об оплате труда работников»

В целях совершенствования оплаты труда, на основании Постановления администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования от 20.07.2020г. №464 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Детских школ искусств, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь ст. 4.3.7 Устава МБУК «Районный дом культуры»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры» (Приложение).
2. Признать утратившими силу с 01.10.2020г. следующие приказы:
от 21.09.2018г. №67 «Об утверждении Положения об оплате труда работников»;
от 30.01.2019г. №16 «О внесении изменений в Положение об оплате труда»;
от 25.01.2019г. №13/1 «О внесении изменений в Положение об оплате труда».
3. Ведущему специалисту по кадрам Волковой О.В. (по согласованию) подготовить уведомления работникам.
4. Заведующему сектором Власовой Е.С. опубликовать настоящий приказ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте rdkbelor.ru.
5. Настоящее постановление вступает в законную силу с 1 октября 2020 года.
6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Директор



Власова Н.В.

Приложение
к Приказу об утверждении
Положения об оплате труда
работников МБУК «Районный дом культуры»
от 24.07.2020 №43

**Положение
об оплате труда работников МБУК «Районный дом культуры»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 22.03.2017г. №20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», на основании Постановления администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования от 20.07.2020г. №464 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Детских школ искусств, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования», устанавливает условия и определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры».

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

2.1.Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.2.Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;

2.3.рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.4.обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

2.5.перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

2.6.перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

2.7.системы нормирования труда, установленной коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения;

2.8.дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;

2.9.настоящего Положения.

3.Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.Фонд оплаты труда формируется в пределах объема, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предоставляемой на соответствующий финансовый год и поступлений от приносящей доход деятельности.

Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

5.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, заместителя директора) устанавливается в размере, не превышающем четырехкратного соотношения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников определяется путем

деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2. Порядок и условия оплаты труда работникам

6. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8. Заработная плата работников при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников.

10. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

11. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников, или в зависимости от выполненного объема работ.

12. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

13. Размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы определяются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением.

14. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам, установленные в подпункте 28 раздела 5, настоящего Положения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников.

3. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - в зависимости от сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей, в соответствии с положением об оплате труда работников.

16. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) включенных в ПКГ определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) не включенных в ПКГ, определены в Приложении 2 к настоящему Положению, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

17.1.выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

17.2.выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

17.3.выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

17.4.надбавка за работу в сельской местности.

18.Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

19.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с положениями статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" по результатам специальной оценки условий труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере:

19.1.для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, - в размере 4 процентов;

19.2.для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, - в размере 8 процентов;

19.3.для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени или к опасным условиям труда, - в размере 12 процентов.

20. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся следующие надбавки:

20.1.районный коэффициент;

20.2.процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц.

Значение районного коэффициента устанавливается в размере 1,3 к оплате труда работников.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) включают в себя:

21.1. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.2. Выплаты за работу в ночное время.

Выплата за работу в ночное время работникам устанавливается на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты устанавливается в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов).

21.3. Выплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Условия, порядок и размер выплаты за сверхурочную работу работникам устанавливаются в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работника и на основании приказа директора.

Условия, порядок и размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливаются в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Работникам учреждения, расположенного на территории рабочего поселка Тайгурка, рабочего поселка Мишелевка, рабочего поселка Белореченский, устанавливается поправочный коэффициент в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

23. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются приказом учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Работникам устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- 24.1. за качество выполняемых работ;
- 24.2. за стаж работы;
- 24.3. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 24.4. премиальные выплаты по итогам работы.

25. Данный перечень видов выплат стимулирующего характера является исчерпывающим.

26. К выплатам за качество выполняемых работ относится повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) и квалификационной категории установлен Приложением №1 настоящего положения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу устанавливается за наличие должностной (профессиональной) категории, присвоенной с момента принятия решения соответствующей комиссией по результатам аттестации, проводимой в соответствии с локальными актами учреждения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу устанавливается, если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер выплаты повышающего коэффициента за должностную (профессиональную) категорию определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

27. Размер выплаты за стаж работы:

- от 3 до 6 лет—10%;
- от 6 до 11 лет—15%;
- от 11 до 16 лет—20%;
- от 16 до 21 лет—25%;
- от 21 года—30%.

27.1. Выплаты за стаж работы устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основной замещаемой должности.

27.2. Размер выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению размера выплаты за стаж работы, утвержденной приказом директора.

27.3. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в сфере культуры;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением культуры.

27.4. Решение комиссии по установлению выплаты за стаж работы оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа директора о назначении выплаты.

27.5. Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление выплаты, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

27.6. Выплаты за стаж работы выплачиваются с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной выплаты.

28. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №4) устанавливаются в процентном размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Определение размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии директор издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

Основанием для лишения или снижения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ директора и производится в случаях:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- наличие обоснованных жалоб;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях различного уровня, наличие ошибок в ведении документации.

29. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в размере, не превышающем одного оклада (должностного оклада) в год.

Условием премирования работников за работу в календарном периоде является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Основанием выплаты премии по итогам работы является локальный нормативный акт учреждения (приказ), в котором отражены конкретные результаты исполнения трудовых (должностных) обязанностей, установленные соответствующими трудовыми договорами работников, исполненные качественно и в срок, а также размеры такой выплаты.

На премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

30. Выплаты стимулирующего характера работникам выплачиваются в пределах утвержденного фонда заработной платы.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителя директора

31. Должностной оклад заместителя директора определяется в заключаемом с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

32. Оплата труда заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим разделом Положения.

33. С учетом условий труда заместителя директора, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

34. Заместителю директора выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

35. Директор ежегодно в срок до 1 февраля года, следующего за отчетным, предоставляет в Отдел культуры и молодежной политики администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителя директора учреждения (далее – среднемесячная заработная

плата) для размещения на официальном сайте администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования.

7. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

36. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством, в пределах объема средств, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания предоставляемой на соответствующий финансовый год.

8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников

37. Заместителю директора и работникам учреждения выплачивается материальная помощь.

38. Материальная помощь выплачивается заместителю директора, работникам учреждения в размере одного оклада (должностного оклада) один раз в год.

39. Порядок и условия выплаты материальной помощи:

Материальная помощь заместителю директора и работникам выплачивается в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем при условии произведенных затрат более пяти тысяч рублей;

в) смерти работника или членов его семьи (родители, дети, супруги);

г) регистрации брака, рождение ребенка, юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

40. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 7.3. раздела 7, копии документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 7.3. раздела 7, копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и

других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, также документы подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в» пункта 7.3. раздела 7, в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 7.3. раздела 7, копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

41. В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

42. Выплата материальной помощи работникам учреждений либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению директора.

43. Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

44. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

45. Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

46. Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета муниципального района Усольского районного муниципального образования.

Директор



Власова Н.В.

Приложение №1
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда
Работников» МБУК «Районный дом культуры»
от 24.07.2020 №43

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. N 247н)**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 1 квалификационного уровня	
Кассир	5 913,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 1 квалификационного уровня	
Специалист по социальной работе с молодёжью	8 838,0
2 квалификационного уровня	
Заведующий хозяйством	9 162,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 квалификационный уровень	
Программист	9 556,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 3 квалификационного уровня	
Заведующий обособленного структурного подразделения	12 375,0

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. N 570)**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) категории
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Акомпаниатор	8 394,0	вторая категория – 0,20
Руководитель кружка		первая категория – 0,25
Культурорганизатор		
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки	9 162,0	вторая категория – 0,20
Художник-модельер театрального костюма		первая категория – 0,25
Художник-постановщик		высшая категория – 0,30
Художник-декоратор		ведущая категория – 0,35
Акомпаниатор-концертмейстер		
Специалист по жанрам творчества		
Методист клубного учреждения		
Звукооператор		
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	9838,0	вторая категория – 0,20
Режиссер массовых представлений		первая категория – 0,25
Звукорежиссер		высшая категория – 0,30
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		ведущая категория – 0,3
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры	11 461,0	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки		

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008г. N 121н**

Должности работников	Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ " Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня "	
Костюмер	7868,0
Машинист сцены	
Киномеханик	

Директор



Власова Н.В.

Приложение №2
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 24.07.2020 №43

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Светооператор	9 162,0
Менеджер по культурно-массовому досугу	9 838,0
Художественный руководитель дома (дворца) культуры	12 052,0

Директор



Власова Н.В.

Приложение №3
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 24.07.2020 №43

Перечень должностей работников относящихся к основному персоналу

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1	Аккомпаниатор
2	Аккомпаниатор - концертмейстер
3	Балетмейстер
4	Библиограф
5	Библиотекарь
6	Дирижер
7	Заведующий обособленного структурного подразделения
8	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры
9	Заведующий отделом (сектором) библиотеки
10	Звукорежиссер
11	Звукооператор
12	Культурорганизатор
13	Методист библиотеки
14	Методист клубного учреждения
15	Менеджер по культурно-массовому досугу
16	Редактор библиотеки
17	Режиссер
18	Режиссер массовых представлений
19	Руководитель клуба по интересам
20	Руководитель кружка
21	Руководитель клубного формирования
22	Специалист по социальной работе с молодежью
23	Специалист по жанрам творчества
24	Светооператор
25	Хормейстер
26	Художественный руководитель дома (дворца) культуры
27	Художник-декоратор
28	Художник-модельер театрального костюма
29	Художник-постановщик

Приложение №4
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 24.07.2020 №43

**Критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты
деятельности**

ФИО: _____

За _____ 20____ г.

		Заполняется работником	
Критерии		Основание выплаты	Раз мер вып латы %
<i>Участие в мероприятиях До 50%</i>	Областной уровень		15
	Зональный, региональный уровень		20
	Всероссийский, международный уровень		25
	При результативности (ГРАН- ПРИ, лауреаты или дипломанты I- III степени)		5
<i>Организация и проведение внеплановых мероприятий До 50%</i>	Постановка внепланового мероприятия:		25
	Поселковый уровень		30
	Районный уровень		35
	Областной уровень		
	Участие во внеплановом мероприятии (на сцене):		15
	Поселковый уровень		20
Районный уровень		25	
Областной уровень			
Участие во внеплановых мероприятиях поселкового, районного, областного уровней (за кулисами и для работников вспомогательного персонала)			10

Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня До 50%	Личное участие: Районный уровень Областной, региональный уровень Всероссийский уровень		20 30 40
	Участие в составе группы: Районный уровень Областной, региональный уровень Всероссийский уровень		10 15 20
	При результативности (победитель, призёр)		10
Реализация программ, проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами До 50%	Написание программ/проектов: Районный уровень Областной, региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень		35 40 45 50
	Участие в реализации программ/проектов: Районный уровень Областной, региональный уровень Всероссийский, международный уровень		15 20 25
Обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за	Оформление сцены, сценических и выставочных площадок: в учреждении (от 4 мероприятий) на выездных мероприятиях		25
			30

<p><i>создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, оборудования, транспортных средств</i> До 50%</p>	<p>Пошив сценических костюмов (для коллектива или клубного формирования): летних (для использования в помещении и на уличных сценических площадках в летний период) утепленных (для использования на уличных сценических площадках в холодное время года)</p>		35
			50
	Пошив ростовых кукол		50
	Пошив головных уборов для сценических костюмов		35
	Вышивка, аппликация, кружево (вырезание, наклеивание, вышивание узоров на сценических костюмах, головных уборах, сценической обуви)		35
	Участие в текущих ремонтах: во время творческого года в летний период		35 50
	Изготовление реквизита: для поселковых мероприятий		20
	для районных мероприятий		30
	Ремонт и подготовка одежды сцены и её составляющих к мероприятиям		30
Осуществление контроля за исправным состоянием ПК, оргтехники, оборудования видеонаблюдения		35	

	Заготовка сырья и подготовка к использованию для занятий кружковой деятельностью		35
	Содержание транспортного средства в чистоте и порядке (для водителя)		15
	Отсутствие штрафов и нарушений ПДД (для водителя)		35
<i>Подготовка планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию документов До 50%</i>	Подготовка ответов на запросы вышестоящих инстанций, контролирующих органов и иных организаций в течение месяца		25
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов работы, отчетов в течение месяца		25
	Подготовка документов для осуществления функций ответственного за безопасность дорожного движения		25
	Подготовка планов и отчетов для организации работы публичной демонстрации фильмов		25
	Сбор и обработка информации о проделанной работе от учреждений культуры Усольского района по запросам Отдела культуры и молодежной политики АУРМО		25
	Составление и предоставление в энергосбытовую компанию сводного отчета по показаниям электроэнергии		25
	Участие в подготовке технических заданий для проведения аукционов по работам(услугам)		25

	Своевременное составление и сдача отчета по форме ТЭР		25
Организация методической, наставнической работы, гастролей, выставок, мастер-классов на территории муниципальных образований Усольского района До 50%	Организация и проведение мастер классов		15
	Организация и проведение семинаров, конференций, круглых столов, школ специалистов		25
	Выступление с обобщением своего профессионального опыта		25
	Организация гастролей, выставок на территории муниципальных образований Усольского района		30
Обеспечение оперативного и непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе	Ведение документации по соблюдению норм и правил ГО и ЧС, антитеррористической безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда		25
	Осуществление функций по соблюдению норм и правил ГО и ЧС, антитеррористической безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда.		25

<p>эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства До 50%</p>	<p>Подготовка теплоузла (котельной) к отопительному сезону</p>		25
<p>Выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения До 50%</p>	<p>Самостоятельно В составе группы специалистов</p>		25 15
<p>Участие в информационной деятельности учреждения (разработка рекламных продуктов; написание методических</p>	<p>Написание статей о деятельности учреждения при условии размещения их в газетах и журналах: местного уровня областного уровня, на сайте Иркутского областного дома народного творчества</p>		10 15

<i>сборников, рекомендаций, статей; освещение деятельности учреждения в СМИ) До 50%</i>	Разработка и печать рекламных продуктов Создание: презентаций видеороликов фильмов	10 10 15 20
	Разработка и подготовка к печати сборников, методических рекомендаций	40
	Сбор и обработка информации о культурно массовых и информационно просветительских мероприятиях учреждения, ведение архива	35

*По рекомендации руководителя может быть увеличено значение показателя, а также установлено максимальное

Выплаты работникам в возрасте не старше 35 лет (далее-молодой специалист), имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, стаж работы которых составляет менее трех лет устанавливается в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

-наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего (среднего профессионального) образования;

-работа в учреждении культуры по специальности.

Директор



Власова Н.В.