

полное наименование учреждения

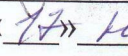
СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

МБУ «ДК им. Горького»

 В.И.Копысов

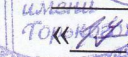
«» 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ «ДК им. Горького»

 Е.А.Ремпель

«» 2022 г.



## Положение об оплате труда

### 1. Общие положения

Настоящее «Положение об оплате труда» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, «Примерным положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа», утвержденное решением Совета народных депутатов Мысковского городского округа от 22.03.2017 № 21-н (в редакции решений от 01.02.2018 № 7-н, от 23.04.2018 № 26-н, от 21.06.2018 № 43-н, от 19.12.18 № 26-н, от 20.02.2019 № 8-н, от 24.04.2019 № 23-н, от 26.06.2019 № 37-н, от 13.11.2019 № 61-н, от 22 декабря 2021г. № 110-н), от 16.11.2022г. № 91-н «Об увеличении фондов оплаты труда, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа», утвержденное решением Совета народных депутатов Мысковского городского округа от 22.03.2017», применяется для исчисления, стимулирования и премирования работников МБУ «ДК им. Горького» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников МБУ «ДК им. Горького» (далее – Учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников.

1.1 Положение предусматривает порядок оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании услуг.

Положение включает в себя порядок оплаты труда работников учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей, их

заместителей, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение, заключенные между работодателем и работником.

1.3. Заработная плата работников учреждений включает в себя:  
оклад по профессиональной квалификационной группе;  
оклад (должностной оклад);  
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);  
повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по профессиональной квалификационной группе занимаемой должности, за работу на селе, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;  
компенсационные выплаты;  
стимулирующие выплаты.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в учреждениях не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

Работникам, отработавшим ежемесячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и получающим заработную плату (с учетом всех доплат, надбавок, стимулирующих, компенсационных выплат и районного коэффициента) менее МРОТ, установленного в Кемеровской области, устанавливается доплата в размере, обеспечивающем получение работником МРОТ.

Доплата, обеспечивающая получение работником МРОТ выплачивается работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждениями самостоятельно в части, не противоречащей действующему законодательству.

1.8. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

## 2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты.

К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

## 3. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов)

3.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}$$

где:

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}) \times \text{Кс};$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе,  $\text{Кс} = 1,25$ ;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за почетное звание в случае наличия основания для его применения.

3.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

«профессиональные квалификационные группы профессий рабочих учреждений культуры и обслуживающих учреждений, подведомственных Управлению (приложение № 1);

квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов учреждений культуры, подведомственных Управлению (Приложение № 2);

#### **4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей руководителей и специалистов учреждения**

4.1. Группы должностей профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов учреждения относятся к группе второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада - 3633 рубля;

4.2. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности (К1);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе (сельском населенном пункте) (Кс);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения (К2);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (К3);

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (К4).

4.3. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику 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.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения на основании приказа персонально в отношении конкретного работника. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

4.4. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работника.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим учреждения в размерах согласно Приложению № 1 и Приложению № 2 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах (Кс), устанавливается 1,25.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя) учреждения - 0,45.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителям и работникам учреждений за ученую степень, почетное звание (К3) устанавливается:

4.6.1. Руководителям и специалистам образовательных учреждений культуры и образовательных учреждений спорта, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю - 0,1.

4.6.2. Лицам, работающим в учреждении и имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1.

4.6.3. Лицам, работающим в учреждении, имеющим почетное звание «Народный» - 0,2.

4.7. При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

4.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимающей должности - согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

4.9. Группе должностей руководителей, специалистов (Приложение №4) выплачиваются стимулирующие надбавки - ежемесячные выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

## **5. Оплата труда совместителей, работающих в учреждении**

5.1 Оплата труда совместителей, работающих в учреждении, осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

5.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается Управлением в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливается на год и определяется соотношением:

$$\text{ДО рук.} = (\sum \text{ДО осн. перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}) / (\text{Кол-во осн. перс.}) \times n$$

где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

$\sum$  ДО осн. перс. - сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

$\Sigma$  Выплаты стим. осн. перс. - сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности  $\leq 2$ .

К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен Приложением № 3 к настоящему Положению.

6.2.1. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

6.2.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

списочной численности работников основного персонала учреждения культуры как один человек (целая единица).

6.2.5. Работники основного персонала 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 основного персонала учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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);

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);

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

б) 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.

6.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения культуры, работавших на условиях неполного рабочего времени.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Размер должностного оклада заместителям руководителей учреждений устанавливается на год руководителем соответствующего учреждения.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителю учреждений ежегодно устанавливаются Управлением и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности



учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения, установленными локальным актом Управления.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителю учреждения и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой Управлением комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 2,2 \%$ , где:

ФОТ ц – централизованный фонд учреждения;

ФОТ у – фонд оплаты труда учреждения;

2,2 % - централизованный фонд учреждения.

С учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами по фонду оплаты труда работников муниципального учреждения, Управление вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Управлением с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6.5. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7, 8 настоящего Положения. Размер выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя учреждения устанавливается руководителем данного учреждения и закрепляется в дополнительном соглашении к трудовому договору заместителя руководителя.

6.6. Управление устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.5. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждений применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

7.6. Выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

Настоящим пунктом устанавливаются условия и правила назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера работникам МБУ «ДК им. Горького»

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе, за производственные достижения, за результативность и качество работ, за инициативность и творческий подход к работе.

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

2) за производственные достижения;

3) выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

4) за инициативность и творческий подход к работе;

за результативность и качество работ;

5) выплаты (надбавки) за выслугу лет;

6) выплаты молодым специалистам;

8) премиальные выплаты по итогам работы;

9) иные поощрительные и разовые выплаты.

10) ежемесячная выплата стимулирующего характера работникам отдельных муниципальных учреждений культуры.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг, в размере 30% от заработной суммы учреждением за отчетный период и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзной организации учреждения в лице председателя данной организации, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Распределение выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении

на основании «Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в МБУ «ДК им. Горького»

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

8.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты в работе, за производственные достижения, за результативность и качество работ, за инициативность и творческий подход к работе.

8.2.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) надбавка работникам учреждения за дополнительную нагрузку, руководство творческим коллективом;

б) надбавка основному, творческому персоналу учреждения за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ; за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров, фестивалей, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

в) надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным, и инициативным работникам учреждения, добровольно исполняющих свои функциональные обязанности;

Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

8.2.2. К выплатам за производственные достижения относятся:

а) за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства;

б) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ;

в) за высокие результаты организационно-методической работы;

г) призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня.

д) выполнение работы, способствующей увеличению показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер надбавок за производственные достижения устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

8.2.3. К выплатам за результативность и качество работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

- за почетное звание «Народный»

- за почетное звание «Заслуженный»

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры Российской Федерации;

в) за качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы;

г) за качественную организацию и проведение форумов, конкурсов и иных мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

Размер надбавок за результативность и качество устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

8.2.4. К выплатам за инициативность и творческий подход к работе относятся:

а) за разработку новых научно-методических пособий и рекомендаций для работников учреждений культуры;

б) за наличие наград, дипломов, грамот и др., полученных работником или при его участии;

в) за самостоятельное проявление инициативы работником учреждения;

г) за высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении;

Размер надбавок за инициативность и творческий подход к работе устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения, утвержденными руководителем учреждения.

8.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет:

8.3.1. руководителю и специалистам учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

8.3.2. техническим исполнителям учреждения (дежурный, вахтер, делопроизводитель, кассир и др.), рабочим учреждения устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу, ставке заработной платы)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

8.3.3. Исчисление стажа работы для работников учреждения, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

а) время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

г) время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

е) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными организациями культуры и искусств.

#### 8.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае если работник не полностью отработал месяц, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Работникам, являющимся внешними совместителями в учреждении культуры, подведомственному МКУ «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики МГО», так же начисляется надбавка за выслугу лет (статьи 35, 144, 132 ТК РФ от 30.12.2001 г.) в соответствии с вышеперечисленными пунктами.

8.4.1. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

8.4.2. Ответственность за соблюдение порядка начисления надбавки за выслугу лет, за своевременный пересмотр ее размера возлагается на документоведа и руководителя учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

8.5. Выплаты молодым специалистам .

8.5.1 Выплаты молодым специалистам устанавливаются и выплачиваются по основному месту работы.

8.5.2. Под молодыми специалистами в настоящем пункте понимаются лица, указанные в пункте 1 статьи 10-1 Закона Кемеровской области «О культуре»

- творческие работники в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие к трудовой деятельности и работающие в учреждении культуры до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанной в дипломе

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

8.5.3. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы до одного года до двух лет;



420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

8.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

При определении размеров премиальных выплат по итогам работы необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

8.7. Иные поощрительные и разовые выплаты.

В учреждении допускается установление иных единовременных выплат при особых обстоятельствах и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения, если такие органы есть в данных учреждениях.

Выплата материальной помощи работникам учреждений производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, на основании приказа начальника Управления.

Материальная помощь выплачивается один раз в год по заявлению работника (руководителя) учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада с учётом районного коэффициента, независимо от его продолжительности. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

При разделении отпуска на части материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску производится к одной из частей отпуска, указанной в заявлении работника (руководителя) учреждения.

Работники, впервые принятым на работу в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу и до окончания календарного года. В этом случае материальная помощь выплачивается в последнем месяце календарного года.

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен отпуск по производственной необходимости и с его согласия, материальная помощь выплачивается в последнем месяце текущего календарного года по заявлению работника.

Руководитель учреждения в пределах средств учреждения, имеет право оказывать работникам разовую материальную помощь в размере до одного должностного оклада работника с учетом районного коэффициента, при особых обстоятельствах: юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и каждые последующие пять лет), проведение лечения сотрудника, смерть близких родственников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, директор вправе не производить выплаты, указанные в данном пункте, либо уменьшить их размер.

8.8. Ежемесячная выплата стимулирующего характера работникам учреждения, входящих в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера

Настоящим пунктом устанавливаются условия и правила назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера работникам включенным в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера (далее - выплата) устанавливается для следующих работников учреждения, входящих в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера (Приложение №1).

Выплата указанным работникам производится за счет средств областного бюджета.

8.8.1. Выплата устанавливается с целью стимулирования труда работников, повышения качества муниципальных услуг, предоставляемых учреждением (далее - муниципальные услуги).

8.8.2. Выплата назначается при отсутствии фактов нарушения прав и законных интересов потребителей при предоставлении муниципальных услуг.

8.8.3. Выплата назначается приказом руководителя учреждения и включается в состав заработной платы работника.

8.8.4. При наличии фактов нарушения прав и законных интересов потребителей при предоставлении муниципальных услуг работник лишается выплаты, что оформляется приказом руководителя учреждения, содержащим основания лишения выплаты.

8.8.5. Размер выплаты составляет 2000 (две тысячи) рублей в месяц при выполнении работником должностных обязанностей в объеме полной ставки заработной платы.

8.8.6. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку выплата назначается и выплачивается в размере, пропорциональном занимаемой доле ставки.

8.8.7. При выполнении работником должностных обязанностей в одном учреждении культуры более чем на одну ставку (внутреннее совместительство, совмещение профессий, должностей) начисление выплаты производится только на одну ставку.

8.8.8. При выполнении работником должностных обязанностей в различных учреждениях (внешнее совместительство) выплата назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 8.8.6 - 8.8.7 настоящего Положения.

8.8.9. Размер выплаты рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, но не более одной ставки.

8.8.10. На выплату начисляется районный коэффициент, производятся отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Начисленная сумма выплаты включается в совокупный доход работника при расчете оплаты больничных листов, отпускных.

8.8.11. Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа, указанных в пункте 8.8 настоящего положения - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера, приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с начальником Управления, и включает в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Денежные средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения изменения в настоящее Положение.

9.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издание отдельного нормативного правового акта на основании Постановления (с изменениями и дополнениями) Совета народных депутатов Мысковского городского округа.

9.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ «ДК им. Горького»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	3633		
	2 квалификационный уровень			
1.	заведующий костюмерной - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет		1,8687	6789
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3751		
	1 квалификационный уровень			
1.	аккомпаниатор-концертмейстер - аккомпаниатор-концертмейстер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;		2,1855	8198
	2 квалификационный уровень			
1.	администратор - кроме администраторов, отнесенных к 3 квалификационному уровню - в других художественных коллективах и культурно-просветительных учреждениях;		1,8099	6789
	3 квалификационный уровень			
1.	художник; художник-декоратор; художник по свету; художник-постановщик; художник-фотограф; художник-модельер театрального костюма; - высшее художественное образование без		2,4982	9371

	предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;			
4 квалификационный уровень				
	- ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет;		2,3985	8997
1.	звукооператор  - в других театрах и художественных коллективах;		1,6427	6162
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		4430		
1 квалификационный уровень				
1.	режиссер (дирижер, хормейстер, балетмейстер)		1,8487	8190
2.	звукорежиссер  - профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет		2,0297	8992
3.	руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, управляющий творческим коллективом		1,6067	7118
4.	руководитель народного коллектива		2,3828	10556
5.	хореограф  - профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет		2,0297	8992
6.	художественный руководитель  - в культурно-просветительских учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;		2,3828	10556
2 квалификационный уровень				
1.	заведующий отделом дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций  - в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;		1,8487	8190

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
МБУ «ДК им. Горького»

**РАЗМЕРЫ**  
**ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ,**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	3633		
	2 квалификационный уровень			
1.	кассир - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира		1,2548	4559
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3751		
	2 квалификационный уровень			
1.	художник - художник II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет		1,8099	6789
2.	- инженер-программист (программист)		1,6817	7450
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	3 квалификационный уровень			
1.	документовед - документовед I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет		1,6817	7450
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	5108		

2 квалификационный уровень				
1.	Специалист по закупкам (контрактный управляющий)			
	- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;		2,6008	13285



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ «ДК им. Горького»

Перечень

должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу

Администратор

Аккомпаниатор-концертмейстер

Заведующий (начальник) филиала, отдела, сектора

Заведующий билетными кассами

Звукооператор

Звукорежиссер

Методист всех видов деятельности, а музея, клубного учреждения и других аналогичных организаций

Режиссер

Режиссер-постановщик

Руководитель формирования, объединения, студии, коллектива, народного коллектива, клуба, части

Художник по свету

Хореограф

Хормейстер

Художественный руководитель

Художники всех специальностей

Художник-постановщик

Помимо должностей, указанных в настоящем Перечне, к основному персоналу также относятся должности, содержащие в своем наименовании слово «ведущий».

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ «ДК им. Горького»

Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера

1. Ежемесячная выплата стимулирующего характера назначается работникам муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры имени Горького», занимающим следующие должности:

Администратор (старший администратор)

Акомпаниатор

Аранжировщик

Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера

Балетмейстер

Балетмейстер-постановщик

Видеооператор

Главные: режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, специалист

Дизайнер

Заведующий (руководитель): филиалом, структурным подразделением, отделом (сектором), музыкальной частью, художественно-постановочной частью, выставочным залом, художественно-оформительской мастерской, автоклубом, костюмерной, билетными кассами, производственной мастерской, аттракционом

Звукооператор

Звукорежиссер

Инженер

Кассир (включая старшего)

Кассир билетный

Киномеханик

Контролер билетов

Концертмейстер

Костюмер

Культурный организатор

Методист

Ведущий методист

Оператор всех специальностей

Осветитель

Помощник режиссера

Программист

Экскурсовод

Режиссер

Режиссер-постановщик

Репетитор

Руководитель: кружка, любительского объединения, клуба по интересам, студии, коллектива, клубного формирования, музыкальной части дискотеки

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки

Смотритель

Техник

Хореограф

Хормейстер

Художественный руководитель

Художник, художник по костюмам, художник-декоратор

Редактор

Пронумеровано, прошнуровано  
скреплено печатью

27 (двадцать семь) листов  
Директор МБУ «ДК им. Горького»



Е.А. Ремпель  
ноября 2022 года