


Согласовано

Председатель Комитета культуры
Администрации Тевризского
Муниципального района Омской области
 **Г.Н. Тимошенко**



Утверждено

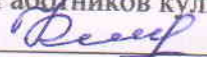
Директор Бюджетного учреждения культуры
«Межпоселенческая библиотечная система»

 **О.П. Дулиш**

Приказ от 01.10.2024 № 16/1



Согласовано

Председатель профсоюзной организации
Работников культуры Тевризского района
 **В.А. Кириенко**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система»
Тевризского муниципального района Омской области.

I. Общие положения

1.1. Основными принципами построения отраслевой системы оплаты труда работников бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Тевризского муниципального района Омской области (далее по тексту БУК «МБС», Учреждение) являются:

- унификация подходов к формированию тарифных ставок должностных окладов всех категорий работников сферы;
- дифференциация тарифных ставок должностных окладов в зависимости от уровня образования; стажа работы, специфики работы по типу учреждения или специфики деятельности работника; квалификационного уровня; объёмных показателей учреждения; занимаемой должности (уровня управления руководящих работников);
- установление зависимости оклада от качества и результатов труда;
- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников.

1.2. Рекомендуемые перечни по категориям работников, должностные оклады которых рассчитываются по отраслевой системе оплаты труда, соответствуют перечню должностей работников, представленных в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих, используемого для формирования штатного расписания учреждения.

1.3. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных правовым актом Тевризского муниципального района Омской области о муниципальном бюджете на соответствующий финансовый год.

БУК «МБС» вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

II. Основные термины, понятия, сокращения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:
отраслевая система оплаты труда – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения оклада;

фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему должностных окладов с учётом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера;

фонд тарифных ставок рабочих – сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников категории «рабочие», с учётом повышающих коэффициентов;

доплата – регулярная или единовременная выплата к должностному окладу и тарифным ставкам, имеющая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда;

надбавка – регулярная или единовременная выплата к должностному окладу и тарифным ставкам (рабочие), имеющая стимулирующий характер за высокое качество, достижения в деятельности и развитие разных типов организационных ресурсов (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических). Источником типовых доплат является фонд должностных окладов отраслевой системы оплаты труда, нетиповых – фонд надбавок и доплат;

премия – стимулирующая и поощрительная выплата, имеющая разовый характер, связанная с результатами труда работника.

III. Порядок и условия оплаты труда муниципальных учреждений

Раздел 1. Размеры тарифных ставок должностных окладов учреждения

3.1.1. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.2. В случае повышения заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области и Тевризского муниципального района размер заработной платы работников учреждения увеличивается соответственно.

3.1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

3.1.4. Должностные оклады работников БУК «МБС» устанавливаются в рекомендуемых размерах, указанных в приложениях № 1,2,3 к настоящему Положению.

3.1.5. БУК «МБС» имеет право устанавливать работникам учреждения иные размеры окладов (должностных окладов), но не ниже рекомендованных размеров окладов (должностных окладов), установленных пунктами 3.4 – 3.5 настоящего Положения, с учетом уровня образования, объема нагрузки и иных условий

3.1.6. В случае, если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, должностной оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объёму.

3.1.7. Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих учреждения производится с учетом коэффициентов за стаж работы, надбавки за качество, а также коэффициента за работу в городском и сельском поселении путем суммирования имеющихся у работника коэффициентов (Приложение № 3).

3.1.8. Руководителю учреждения должностной оклад устанавливается распоряжением Комитета культуры Администрации Тевризского муниципального района Омской области в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала данного учреждения по виду деятельности и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в соответствии с критериями оценки, установленные нормативно-правовым актом Комитета культуры Администрации Тевризского муниципального района Омской области. Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения - в кратном отношении к должностному окладу руководителя структурного подразделения, и составляет до 5 размеров указанного должностного оклада.

Сведения о средней заработной плате работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности (далее - средняя заработная плата), представляются учреждениями в Комитет культуры Администрации Тевризского муниципального района Омской области ежегодно в срок до 30 декабря года, предшествующего году установления должностных окладов руководителям учреждений. Средняя заработная плата считается за период с января по декабрь текущего года. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с Методическими рекомендациями по определению размеров должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера бюджетного учреждения Омской области, утвержденными приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года № 75.

На основании сведений о средней заработной плате работников в срок до 20 января года установления должностных окладов производится расчет должностных окладов руководителей учреждений.

Раздел 2. Порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат

3.2.1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат:

Работникам учреждений могут назначаться следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Назначение, изменение размера и отмена компенсационных выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств, полученных учреждениями от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения производятся на общих основаниях.

3.2.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с учётом размеров, установленных приложением № 4 к настоящему положению.

3.2.3. Выплаты по районному коэффициенту производятся ко всей заработной плате работников учреждений в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

3.2.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 3) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) повышенная оплата сверхурочной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором назначаются работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, с учетом размеров, установленных в приложении № 4 к настоящему положению.

Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышенной оплаты за работу в ночное время, установлен в приложении № 4 к настоящему положению.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если иное не установлено режимом работы учреждения. Размер повышенной оплаты установлен в приложении № 4 к настоящему положению.

Сверхурочную работу оплачивать по новым правилам. В расчет включать не только оклад или тарифную ставку, но и стимулирующие и компенсационные выплаты.

Почасовая ставка расчета остается прежней:

- за первые два часа – не менее чем в полуторном размере;
- последующие часы – не менее чем в двойном размере.

На коэффициент 1,5 или 2 надо умножать не только оклад, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат.

3.3.1. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений (из экономии фонда заработной платы), а также средств, полученных учреждениями от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются главным распорядителем средств, в ведении которого находится учреждение. Главный распорядитель бюджетных средств для этих целей вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Работникам учреждений могут назначаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

3.3.2. Виды и условия применения выплат за интенсивность и сложность труда.

К выплатам за интенсивность и напряженность труда относятся:

- 1) надбавка за интенсивность и сложность труда;
- 2) надбавка за работу в городском и сельских поселениях.

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам – по представлению руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Предельный размер надбавки за интенсивность и сложность труда составляет 100 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок установления и размеры надбавки за интенсивность и сложность в труде устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учётом мнения выборного профсоюзного органа на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждений.

Надбавка за интенсивность и сложность в труде подлежит выплате на основе разработанных показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения в целях повышения их заинтересованности в результате своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей.

При установлении работникам учреждения надбавки к должностному окладу за интенсивность и сложность используются следующие примерные критерии оценки условий осуществления ими профессиональной деятельности:

- выполнение и перевыполнение показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи;

- освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки;

- высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы;

- победы (номинации) в профессиональных конкурсах;

- специальный режим работы по занимаемой должности или особый характер работы, в том числе работа в условиях, отличающихся от нормальных (командировки с целью организации и проведения мероприятий, выполнение должностных обязанностей вне рабочего места, выполнение особых заданий, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, систематическая переработка сверх продолжительности рабочего дня и другое);

- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ; систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания и другое);

- дополнительная нагрузка в работе (выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, помимо указанных в должностной инструкции, или выполнение обязанностей отсутствующего сотрудника, участие в работе постоянных комиссий, коллегий и другое);

При достижении работником учреждения культуры за отчётный период одного из вышеперечисленных критериев в полном объёме устанавливается данный вид надбавки.

Основанием назначения надбавки за интенсивность и сложность труда является своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работы, особый режим работы).

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный руководителем учреждения и выплачивается ежемесячно.

3.3.3. Надбавка за работу в городских и сельских поселениях назначается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих в учреждениях, расположенных в границах муниципальных образований Омской области, которые Законом Омской области "О границах и статусе муниципальных образований Омской области" наделены статусом городского и сельского поселения. Размер надбавки за работу в городских и сельских поселениях установлен в приложении № 3 к настоящему положению. Надбавка за работу в городских поселениях выплачивается ежемесячно.

3.3.4. Виды и условия применения выплат за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- 1) надбавка за качество работ;

Надбавка за качество работ назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, которым присвоена ученая степень, почетное звание, почетная грамота по основному профилю профессиональной деятельности.

Основанием назначения надбавки за качество работ является:

- 1) удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания, почетной грамоты;
- 2) диплом кандидата наук;
- 3) диплом доктора наук.

Работники учреждения, имеющие несколько почетных званий, почетных грамот, несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку за качество работ по их выбору. Надбавка за качество работ выплачивается ежемесячно.

3.4. Виды и условия применения выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих. Размер надбавки за стаж работы, установлен в таблице 1,2 приложения № 3 к настоящему положению. Руководителям, специалистам, работающим в городских и сельских поселениях надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад с учетом надбавки за работу в городском и сельском поселениях. Основанием назначения надбавки за стаж работы является наличие стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы. Периоды деятельности, засчитываемые в стаж работы, суммируются. Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Назначение надбавки за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы. Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

В стаж работы руководителей, специалистов и служащих учреждений включается:

- 1) время работы:

- на должностях руководителей, специалистов и служащих в государственных и муниципальных учреждениях культуры, государственных и муниципальных предприятиях в сфере культуры;
- на должностях руководителей, специалистов и служащих в БУ "Центр "Культура", БУ "Реставрационный центр";
- на должностях работников культуры в иных организациях;

- 2) время работы по 31 декабря 1991 года на должностях руководителей, специалистов и технических исполнителей, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления, в том числе:

- в центральных профсоюзных органах СССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах

органов государственной власти и управления, в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в ЦК КПСС, ЦК компартий союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах партии и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления, в парткомах на предприятиях, в учреждениях и организациях до 14 марта 1990 года (дня введения в действие в новой редакции статьи 6 Конституции (Основного Закона) СССР);

3) время работы на должностях руководителей, специалистов и служащих, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года до введения в действие нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, учреждающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы;

4) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

5) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждением культуры, государственным и муниципальным предприятием в сфере культуры, БУ "Центр "Культура", БУ "Реставрационный центр" для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки при продолжении работы в указанных органах и организациях;

7) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпункте 1 настоящего пункта;

8) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

9) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта.

Раздел 4. Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы

4.4. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителю учреждения – приказом председателя Комитета культуры Администрации Тевризского муниципального района, специалистам учреждения – приказом руководителя учреждения.

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

Основными критериями, являющимися основанием для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) являются:

1) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей и специалистов:

- выполнение плана по объему предоставления муниципальной услуги;
- выполнение требований, установленных к предоставлению муниципальных услуг;
- личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности;
- высокое качество выполняемой работы: динамика основных показателей деятельности учреждения, процент охвата населения культурными услугами;
- инициатива, творчество, применение в работе современных методов труда;
- внедрение современных технологий в систему планирования, анализа;
- отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения;
- другие показатели;

Кроме того, критериями, являющимися основанием для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) являются:

- обеспечение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- результативная работа с творческим коллективом, работа кружка, клубного формирования по интересам;
- отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг;
- участие в течение месяца (соответствующего периода) в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- платные услуги;
- личный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения (выполняемый объём деятельности, количество завершённой и текущей работы);
- уровень исполнительской дисциплины (соблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, своевременное исполнение с минимумом контроля);
- качество работы с документами и выполнения поручений руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности;
- соблюдение порядка ведения делопроизводства, учёта и сроков представления отчётности, контрольных заданий;
- выполнение иных, особо важных заданий и поручений;
- соблюдение трудовой дисциплины.

В случае образования экономии по фонду оплаты труда в учреждении может применяться единовременное премирование: премирование к праздничным и юбилейным датам, а также по результатам проведения крупномасштабных мероприятий. При этом праздничными датами для установления премий следует считать праздничные дни, установленные статьёй 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер премии определяется директором учреждения.

Работникам, проработавшим неполный расчётный период (кроме очередного отпуска), в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учёбу, увольнение по собственному желанию или в связи с переводом на другую работу), премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия по итогам работы за год не выплачивается.

В учреждении должны быть установлены порядок расчета и значения показателей для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) по каждой должности и проводится ежемесячный учет всех показателей.

Конкретный размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.3. Из экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных учреждениями от оказания платных услуг и осуществления иной, приносящей доход, деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, с указанием причин, послуживших основанием для ее оказания, в размере до трех в год без учёта районного коэффициента, за исключением материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску и на оздоровление работника (в связи с длительным лечением).

Материальная помощь оказывается каждому работнику для усиления социальной защищенности, в следующих случаях:

- ежегодный оплачиваемый отпуск (при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней) – в размере одного должностного оклада;
- на оздоровление (в связи с длительным лечением) в размере одного должностного оклада;
- утрата работником личного имущества в результате хищения, пожара, стихийного бедствия – 6000,00 (шесть тысяч) руб.;
- в связи с рождением ребенка у работника – 6000,00 6000,00 (шесть тысяч) руб.;
- смерти мужа (жены), ребенка (детей), родителей работника (при предоставлении свидетельства о смерти и подтверждающих родство документов) – 6000,00 6000,00 (шесть тысяч) руб.;
- разовый характер к определенным событиям (50, 55, 60, 65, 70-летним юбилеям, бракосочетаниям и т.д.) – 5000,00 (пять тысяч) рублей.

Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- работников, уволенных по пунктам 5 – 11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания.

5.4. Доплата до минимального размера оплаты труда

1) доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам организации, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата без учета районного коэффициента ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2) ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3) ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

4) размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; хранитель фондов; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; кинооператор, специалист по туризму	18 000,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	18 900,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	19 800,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	20 700,0
Главный библиотекарь; главный библиограф; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	21 600,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; звукорежиссер, режиссер массовых представлений	22 000,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	23 100,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	24 200,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	25 300,0

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 100,0

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой, единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
1	Коэффициент стажа работы (выслуги лет в сфере культуры) (% в процентах)	свыше 20 лет	30	30	30
		от 15 до 20 лет	25	25	25
		от 10 до 15 лет	20	20	20
		от 5 до 10 лет	15	15	15
		от 3 до 5 лет	10	10	10
		от 1 до 3 лет	5	5	5
2	Коэффициент квалификации (% в процентах)	высшая квалификационная категория,	40	40	40
		квалификационная категория; «главный»,	30	30	30
		квалификационная категория «ведущий»	15	15	15
		первая квалификационная категория; первая категория	10	10	10
		вторая квалификационная категория; вторая категория	5	5	5
3	Коэффициент надбавки за качество (% в процентах)	за ученую степень доктора наук	25	25	25
		за ученую степень кандидата наук	15	15	15
		за почетное звание, почетная грамота Российской Федерации, РСФСР, СССР	10	10	10
4	Коэффициент территории (% в процентах)	За работу в городском и сельском поселении	25		

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Указание на категорию работников	Рекомендуемый размер выплаты к базовому окладу
1.	За работу в ночное время	все работники	не менее 35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	все работники	не менее, чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжёлыми и вредными условиями труда, с особо тяжёлыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	не менее 12 %
4.	За совмещение профессий (должностей), при увеличении объёма работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	все работники	до 100% от должностного оклада