

Российская Федерация
Администрация Стародубского муниципального района
Брянской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.11.2016 № 612
г.Стародуб

Об утверждении примерного
Положения об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Стародубского муниципального
района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", Постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года №149-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», справки начальника отдела культуры администрации Стародубского муниципального района (Астаповская В.А.), в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района, администрация Стародубского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района и ввести его в действие с 1 января 2017 года.

2. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района применять данное примерное Положение при разработке локальных правовых актов по оплате труда работников руководимых учреждений.

3. Признать утратившими силу с 1 января 2017 года Постановления администрации Стародубского муниципального района:

от 14 ноября 2013 года N1576 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района";

от 16 января 2014 года N35 "О внесении изменений и дополнений в Постановление администрации Стародубского муниципального района от 14.11.2013г. N1576 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района";

от 18 апреля 2016 года N171 "О внесении изменений в Постановление администрации Стародубского муниципального района от 14.11.2013г. N1576 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района".

4. Разместить данное Постановление на официальном сайте администрации Стародубского муниципального района в сети Интернет.

5. Настоящее Постановление вступает в силу после его размещения на официальном сайте администрации Стародубского муниципального района в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением Постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам Н.В.Колесникову.

Глава администрации



Т.А. Серяк



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Стародубского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района (далее – примерное Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", Постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года №149-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол N 12).

1.2. Настоящее примерное Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании нормативного правового акта администрации Стародубского муниципального района.

Годовой фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения подлежит

корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах сформированного фонда оплаты труда);

при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда с качеством оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективностью деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

Перечни должностей и профессий работников, относимых к соответствующей категории персонала, утверждаются локальным нормативным актом исполнительного органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя

муниципального учреждения, с учетом утвержденных Министерством культуры Российской Федерации примерных перечней должностей и профессий, отнесенных к соответствующей категории персонала.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений (далее - работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области" и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям (профессиям) работников культуры, искусства и кинематографии, а также по должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В локальных нормативных актах устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в приложениях 1 - 3.

Для специалистов муниципальных учреждений сферы культуры, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25%.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и

стаж работы.

Аттестация работников учреждений производится на основании утвержденных в учреждениях положений об аттестации, разработанных в соответствии с основными положениями о порядке и условиях проведения аттестации в государственных учреждениях культуры, утвержденными исполнительным органом власти Брянской области в области культуры.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.5. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат, доплат и надбавок.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам муниципальных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

не менее одинарной 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;

не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка молодым специалистам (артистам, специалистам библиотек и иных учреждений культуры);

надбавка за знание и применение в работе иностранных языков;

надбавка за специфику работы;

надбавка за наличие государственных наград;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.1.1. Надбавка молодым специалистам (артистам, специалистам библиотек и иных учреждений культуры) устанавливается работникам в возрасте до 30 лет, окончившим высшие и средние специальные профессиональные учебные заведения и находящимся в штате учреждения, в размере 30% оклада (должностного оклада).

Надбавка выплачивается по основному месту работы ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.2. Надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе:

за знание и применение одного языка - 10 процентов должностного оклада;

за знание и применение двух и более языков - 15 процентов должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах

культуры.

4.1.3. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждения культуры по обслуживанию слепых и слабовидящих в размере 15% оклада (должностного оклада).

4.1.4. Надбавка за наличие государственных наград устанавливается работникам учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

почетные звания РФ, СССР, РСФСР:

"Народный" - 30%;

"Заслуженный деятель искусств" - 20%;

"Заслуженный артист" - 20%;

"Заслуженный работник культуры" - 20%;

"Заслуженный работник культуры Брянской области" - 15%.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий и наград надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

4.1.5. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, и в размере 30% должностного оклада - имеющим ученую степень доктор наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю выполняемой работы с даты принятия президиумом высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени.

4.1.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в размере пяти процентов оклада (должностного оклада) за каждые проработанные 5 лет (но не более 30%).

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных статьей 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года N 23-З "О культурной деятельности на территории Брянской области".

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если

непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству.

Надбавка за выслугу лет работникам государственных областных учреждений культуры, искусства Брянской области выплачивается по основному месту работы.

Установление надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры Стародубского муниципального района производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

4.1.7. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться единовременные премии за высокие результаты работы: при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Брянской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Установление премии за высокие результаты работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.).

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.7. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование работников производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом в соответствии с локальным нормативным актом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально фактически отработанному времени.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от критериев особенностей деятельности, значимости и масштаба управления:

Группы учреждений	Оклад (должностной оклад), рублей
I	15000
II	12000
III	10000

Отнесение учреждения к группе производится по критериям, содержащимся в приложении 4.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются по результатам оценки деятельности учреждений в целом в соответствии с локальным нормативным актом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются постановлением исполнительного органа местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV.

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются исполнительным органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VI. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с начальником отдела культуры администрации Стародубского муниципального района

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам государственных учреждений культуры является разовая материальная помощь к отпуску в размере 2 тыс. рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25% нормы рабочего времени.

Приложение 1
к Примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Стародубского муниципального района

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по ПКГ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4000
2-й квалификационный уровень	4100
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4500
2-й квалификационный уровень	4600
3-й квалификационный уровень	4700
4-й квалификационный уровень	4800
5-й квалификационный уровень	5000
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	6765
2-й квалификационный уровень	6850
3-й квалификационный уровень	6900
4-й квалификационный уровень	6950
5-й квалификационный уровень	8800
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8900
2-й квалификационный уровень	9000
3-й квалификационный уровень	9100

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников, занимающих должности, отнесенные
к профессиональным квалификационным группам,
утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России
от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении
профессиональных квалификационных групп
должностей работников сферы научных
исследований и разработок"

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
---	---

ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	
1-й квалификационный уровень	5000
2-й квалификационный уровень	5500
3-й квалификационный уровень	6000
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	6100
2-й квалификационный уровень	6200
3-й квалификационный уровень	6300
4-й квалификационный уровень	6700
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7700
2-й квалификационный уровень	8600
3-й квалификационный уровень	9200
4-й квалификационный уровень	9300
5-й квалификационный уровень	9500

Приложение 2
к Примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Стародубского муниципального района

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников культуры, искусства и кинематографии;
по должностям специалистов и служащих,
не включенных в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
1.	Смотритель музейный	4300
4.	Аккомпаниатор, культурорганизатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	5800
5.	Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, музея, дома культуры; менеджер по культурно-массовому досугу	6000

6.	Библиотекарь 2-й категории, библиограф 2-й категории, методист библиотеки 2-й категории, методист дома культуры 2-й категории; звукооператор; менеджер по культурно-массовому досугу 2-й категории	6300
7.	Библиотекарь 1-й категории, библиограф 1-й категории, методист библиотеки 1-й категории, методист дома культуры 1-й категории; менеджер по культурно-массовому досугу 1-й категории	6500
8.	Ведущий библиотекарь (библиограф, методист, менеджер по культурно-массовому досугу)	6800
10.	Художник-декоратор; художник по свету; главный библиотекарь; главный библиограф	7200
11.	Режиссер (балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер	7600
12.	Заведующий сектором библиотеки (музея, дома культуры)	7800
13.	Заведующий отделом библиотеки (музея, дома культуры)	8000
14.	Художественный руководитель; главный (хормейстер, балетмейстер, художник)	9000

Минимальные размеры окладов по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессии	Минимальные размеры окладов, руб.
Столяр по изготовлению декораций	4000

Приложение 3
к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Стародубского муниципального района

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный оклад (рублей)
--	----------------------------

1-й разряд	4000
2-й разряд	4100
3-й разряд	4200
4-й разряд	4300
5-й разряд	4500
6-й разряд	4700
7-й разряд	5000
8-й разряд	5500

Приложение 4
к Примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Стародубского муниципального района

**Критерии отнесения учреждения к группе
в зависимости от особенностей деятельности,
значимости учреждения и масштаба управления**

МБУК «Стародубский межпоселенческий районный Дом культуры»

Показатели	Группы учреждений		
	I	II	III
1. Количество проводимых мероприятий, единиц	свыше 7500	от 7000 до 7500	до 7000
2. Количество действующих в течение года клубных формирований	свыше 230	от 180 до 230	до 180

МБУК «Стародубский краеведческий музей»

Показатели	Группы учреждений		
	I	II	III
1. Количество посетителей в год (тыс. чел.)	свыше 4	от 3,5 до 4	до 3,5
2. Количество музейных экспонатов фондового хранения (тыс. ед.)	свыше 4,8	от 4,5 до 4,8	до 4,5

МБУК «Стародубская межпоселенческая районная библиотека»

Показатели	Группы учреждений		
	I	II	III
1. Количество книговыдач (тыс. экз.)	свыше 300	от 280 до 300	до 280
2. Число посещений (тыс. чел.)	свыше 100	от 80 до 100	до 80

1. Отнесение к группам в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления производится учредителем не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

2. При наличии двух показателей, определяющих отнесение учреждения к конкретной группе, отнесение учреждения к конкретной группе производится с учетом исполнения обоих показателей.