

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.07.2018

с. Алтайское

№ 1158

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района»

В целях установления системы труда работников муниципальных учреждений культуры Алтайского района, направленных на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников,

ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Отменить действие «Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (автономных, бюджетных, казенных)», утвержденных Постановлением Администрации Алтайского района от 14.12.2011г. № 1409 в отношении муниципальных учреждений культуры Алтайского района.

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района.

3. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района внести изменения в локальные акты по оплате труда учреждений на основании утвержденного Примерного положения.

4. Контроль за исполнением возложить на заместителя главы Администрации Алтайского района-председателя комитета по образованию и делам молодежи К.Ю. Косых.

Глава Алтайского района С.В. Черепанов

Согласовано: Г.В. Пустовалова

С.А. Плаунов

К.Ю. Косых

Исполнитель: Новичихина Ирина Владимировна

Утверждено Постановлением
Администрации Алтайского района
Алтайского края
от 30 июля 2018 г. № 1158

**Примерное положение об оплате труда работников районных
муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры
Алтайского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района (далее - "Примерное положение"), регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района (далее - "администрация").

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений", постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 "О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета" (далее - "постановление"), приказа Управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31.05.2018 № 154.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района (далее - "учреждения"), подведомственных Администрации, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными актами учреждений и локальными актами администрации в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

условий настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

1.9. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждений, чел.	Число заместителей руководителя учреждений, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год учредителем.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.10. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

При составлении штатного расписания используются следующие принципы: расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей муниципального задания; учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.13. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.14. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.15. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников.

1.16. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также повышающих коэффициентов

2.1. Работники культуры, искусства, кинематографии, печатных средств массовой информации

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему Примерному положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников печатных средств массовой информации устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 2 к настоящему Примерному положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Руководители учреждений вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, печатных

средств массовой информации могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;
персональный повышающий коэффициент.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением, который образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2. Работники образования в сфере культуры

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования в сфере культуры устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 3 к настоящему Примерному положению, с учетом требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.2.2. Руководители учреждений вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, печатных средств массовой информации и архива могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;
персональный повышающий коэффициент.

2.2.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением, который образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3. Работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

2.3.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и предельными размерами повышающих коэффициентов, предусмотренными постановлением.

2.3.2. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.4. Работники, занимающие должности заместителей руководителей, бухгалтеров и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений.

2.4.1. Должностные оклады заместителей руководителей и бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих структурных подразделений.

2.4.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности заместителей руководителей, бухгалтеров и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, устанавливаются трудовыми договорами.

2.4.4. Работникам, занимающих должности заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.5. Работники учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, искусства и кинематографии по профессиям рабочих, не отнесенным к общепрофессиональным профессиям рабочих.

2.5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, искусства и кинематографии по профессиям рабочих, не отнесенным к общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 4 к настоящему Примерному положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.5.2. Работникам учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, искусства и кинематографии по профессиям рабочих, не отнесенным к общепрофессиональным профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; - персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, локальными актами администрации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителями учреждений по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 процентов часовой ставки заработной платы, (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями,

составляющими государственную тайну, работникам учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с управлением. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.8. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случаях, установленных постановлением.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за выслугу лет;

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременная (разовая) премия (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников. Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме ежемесячной выплаты за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания и единовременной (разовой) премии, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Примерным положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений.

4.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу
-------------	---------------------------------------

	лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.5. При установлении работнику ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

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

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 400 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6. При установлении работнику ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 400 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени. При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,

7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

4.8. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы. Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания. 4.9.

Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.11. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждений. При разработке критериев рекомендуется учитывать следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.12. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

4.13. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителей учреждений в соответствии с локальными актами учреждений по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Приложение 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района

Приложение 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

1. Профессиональная квалификационная группа
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного
состава"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
1.1.	Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций	2952
1.2.	Контролер билетов	2396
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
1.3.	Музейный строитель	2396

2. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии
среднего звена"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
2.1.	Руководитель кружка	
	I категории	3564
	II категории	3244
	не имеющий квалификационной категории	2952
2.2.	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	3564
2.3.	Аккомпаниатор	3564
2.4.	Культорганизатор	
	I категории	3564
	II категории	2952
	не имеющий квалификационной категории	2419
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников"		

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
3.1.	Хранитель музейных предметов	
	I категории	4295
	II категории	3564
	не имеющий квалификационной категории	3244
Должности работников, занятых в библиотеках		
3.2.	Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея	5082
3.3.	Главный библиотекарь	5900
3.4.	Главный библиограф	5900
3.5.	Библиотекарь	
	ведущий	4702
	I категории	4292
	II категории	3564
	не имеющий квалификационной категории	2952
3.6.	Библиограф главный	5900
	ведущий	4704
	I категории	4292
	II категории	3564
	не имеющий квалификационной категории	2952
3.7.	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	4704
3.8.	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	ведущий	5492
	I категории	4295
	II категории	3564
	не имеющий квалификационных категорий	3244

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
-------	------------------------	--

1	2	3
Должности работников, занятых в музеях и других учреждений музейного типа		
4.1.	Заведующий филиалом музея	5492
4.3.	Главный хранитель музейных предметов	5900
4.4.	Заведующий отделом (сектором) музея	5492
4.5.	Заведующий передвижной выставкой музея	5082
Должности работников, занятых в библиотеках		
4.6.	Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	5900
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	5492
	в других библиотеках	5082
4.7.	Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	5900
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	5492
	в других библиотеках	5082
4.8.	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	5900
	в детских, юношеских библиотеках для слепых	5492
	в других библиотеках	5082
4.9.	Главный хранитель фондов	
	в универсальных библиотеках	5900
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	5492
	в других библиотеках	5082
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогических культурно-досуговых организациях		
4.10.	Художественный руководитель	5789
4.11.	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы (руководитель ансамбля, концертмейстер)	5900
4.12.	Заведующий филиалом организации культурного клуба типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	5900
4.13.	Заведующий автоклубом	5492

4.14.	Заведующий художественно-оформительской мастерской	4704
4.15.	Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	5492
4.16.	Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций (художник, хореограф, звукооператор)	
	ведущий	5492
	I категории	5082
	II категории	4295
	не имеющий квалификационной категории	3915
4.17.	Менеджер по культурно-массовому досугу (артист народного коллектива)	
	ведущий	5492
	I категории	5082
	II категории	4295
	не имеющий квалификационной категории (костюмер)	3915
4.18.	Режиссер любительского театра (студии) руководитель кукольного театра	
	высшей категории	5492
	I категории	5082
	II категории	4295
	не имеющий квалификационной категории	3915
4.19.	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	5492
	I категории	5082
	II категории	4295
	не имеющий квалификационной категории	3915
4.20.	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
	I категории	3564
	II категории	3244
	не имеющий квалификационной категории	2952

5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры оклады работников, рублей
5.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	II группа по оплате труда	5492
	I группа по оплате труда	5900

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Алтайского района

Приложение 2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Второй квалификационный уровень		
1.	Концертмейстер	
	среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы	4241
	высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4659
	высшее музыкальное образование и стаж	5118

	педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5614
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6149
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или 11 квалификационная категория	6644
	I квалификационная категория	7181
	высшая квалификационная категория	7714
Четвертый квалификационный уровень		
2.	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4241
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4659
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	5118
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5614
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	6149
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо II квалификационная категория	6644
	I квалификационная категория	7181
	высшая квалификационная категория	7714

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и казенных
учреждений культуры Алтайского района

Приложение 3. Профессиональные квалификационные группы профессий
рабочих культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от
разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размеры окладов, рублей
1 разряд	1908
2 разряд	1984
3 разряд	2079
4 разряд	2178
5 разряд	2419
6 разряд	2683
7 разряд	2949
8 разряд	3239