

Муниципальное бюджетное учреждение  
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

Согласовано  
Председатель ППО  
МБУ «ДКНП «Созвездие»

Утверждаю  
Директор МБУ «ДКНП «Созвездие»



С.В. БАЕВА



Т.И. САЗОНОВА

«15» февраля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**

Муниципального бюджетного учреждения  
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

## ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие», подведомственных Отделу культуры Администрации города Шадринска (далее – Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда и условия оплаты труда директора, заместителя директора по общим вопросам, специалистов культуры, а также порядок и условия оплаты труда рабочих и служащих Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Курганской области от 14.08.2012 № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Управлению культуры Курганской области», распоряжением Правительства Курганской области от 04.03.2013 № 43-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли культуры Курганской области, направленные на повышение эффективности ее деятельности», законом Курганской области от 29.06.1999 № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области», Уставом муниципального образования – город Шадринск и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и муниципального образования – город Шадринск.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и другими правовыми актами Курганской области и муниципального образования – город Шадринск и настоящим Положением.

### Раздел 2. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
--	-------------------------------

Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	9192
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	11700
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	15540
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	18324

Отнесение должностей к ПКГ осуществляется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

### Раздел 3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

#### 3.1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

3.1.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1.2. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты при применении суммируются между собой.

3.1.3. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

3.1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

#### 3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается директором Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) Учреждения персонально в отношении

конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 5,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

### 3.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- работникам культурно-досуговых учреждений – за подготовку и проведение социально значимых общегородских культурно-массовых мероприятий;

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

### 3.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, образования по специальности или специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- при выслуге от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при выслуге свыше 10 лет – 30 процентов.

### 3.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности в размере:

- 20 процентов от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный работник культуры»;

- 10 процентов от должностного оклада – за сдачу кандидатского минимума, за звание «Народный коллектив» («Образцовый коллектив») и «Заслуженный коллектив», за наличие поощрения Министерства культуры, Правительства Курганской области, Знака «За заслуги перед городом».

Надбавка к должностному окладу устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

### 3.6. Стимулирующая выплата за специфику работы

Стимулирующая выплата за специфику работы устанавливается работникам Учреждения за выполняемый объем работы на межрегиональном и областном уровне в размере до 25 процентов от должностного оклада.

### 3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения, по которым предусмотрено должностное категорирование в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- 15 процентов – при наличии производного должностного наименования «главный»;
- 10 процентов – при наличии производного должностного наименования «ведущий».

### 3.8. Премияльные выплаты по итогам работы

3.8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных заданий, за интенсивность и высокие результаты работы, за участие в особо значимых городских и региональных мероприятиях.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по решению директора Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения.

3.8.2. При определении размера премияльной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

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

3.8.4. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

3.8.5. Премияльная выплата за участие в особо значимых городских и региональных мероприятиях выплачивается работникам одновременно за подготовку и участие, за качество проводимого мероприятия.

3.8.6. Размер премияльной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.8.7. Максимальным размером премияльные выплаты не ограничены. При увольнении работника премияльная выплата начисляется за фактически отработанное время.

#### Раздел 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26.06.2006 № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных».

4.3. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры доплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

4.11. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и месячной заработной платой работника учреждения с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается работникам учреждения, заработная плата которых, с учетом всех выплат компенсационного (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда, ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени.

## Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, Заместителя директора по общим вопросам

### 5.1. Общие положения

5.1.1. Зарплата директора Учреждения, заместителя директора по общим вопросам состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.1.2. Должностной оклад заместителя директора по общим вопросам Учреждения устанавливаются на 10-25 процентов ниже должностного оклада директора.

5.1.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителя директора по общим вопросам осуществляется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения.

5.1.4. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, заместителю директора по общим вопросам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## 5.2. Определение должностного оклада руководителя учреждения

5.2.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.2.2. Зарплата директора Учреждения устанавливается руководителем Отдела культуры Администрации города Шадринска на основании трудового договора в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в зависимости от списочной численности работников Учреждения на конец отчетного периода.

Списочная численность работников учреждения, чел.	до 30	от 31 до 40	от 41
Должностной оклад, руб.	24140	25652	27225

## 5.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат Директору Учреждения

5.3.1. Директору Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за специфику работы;
- премиальные выплаты.

5.3.2. Определение размера выплат стимулирующего характера директору Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия, созданная при Отделе культуры Администрации города Шадринска (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Отдела культуры Администрации города Шадринска.

Решение Комиссии является основанием для подготовки приказа руководителя Отдела культуры Администрации города Шадринска о выплатах стимулирующего характера директору Учреждения.

5.3.3. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по результатам деятельности учреждения на основании показателей, учитывающих специфику учреждения, за предыдущий год. Определение повышающих коэффициентов приведено в таблице 1.

Таблица 1

Муниципальное бюджетное учреждение «Дом культуры Нового поселка «Созвездие»	Количество всех культурно-массовых мероприятий (в т.ч. платных)	Единиц	До 350	Более 350
		Единиц	0,05	0,08
	Количество посетителей платных культурно-массовых мероприятий	Тысяча человек	До 10	Более 10
		Единиц	0,05	0,07



Количество культурно-досуговых формирований	Единиц	До 15	Более 15
	Единиц	0,05	0,08
Количество участников культурно-досуговых формирований	Человек	До 300	Более 300
	Единиц	0,05	0,07

5.3.4. Предельный размер суммы повышающего коэффициента к должностному окладу – 0,3.

5.3.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за выслугу лет, за качество выполняемых работ и за специфику работы устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3.6. Премирование директора Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.3.7. Премияльные выплаты осуществляются за определенный период (квартал, полугодие, год) по итогам финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и исполнительской дисциплины директора Учреждения, а также в зависимости от выполнения Учреждением показателей утвержденного муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5.3.8. Размер премии устанавливается согласно показателям эффективности деятельности Учреждения, оценку которых осуществляет Комиссия.

5.3.9. Премирование директора Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения производится с использованием следующих критериев:

- от 81 до 100 баллов – 100% премии;
- от 66 до 80 баллов – 80% премии;
- от 51 до 65 баллов – 50% премии;
- 50 баллов и менее – премия не выплачивается.

Расчет премии производится от должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности бюджетного учреждения культуры, подведомственного Отделу культуры Администрации города Шадринска, и критерии оценки эффективности работы директора Учреждения

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов	Периодичность оценивания
<b>Раздел 1. Основная деятельность учреждения</b>				
Выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Отчет учреждения о выполнении муниципального задания	Муниципальное задание выполнено	10	Полугодие, год
		Муниципальное задание не выполнено	0	
Достижение учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников	Данные учредителя	Равна или выше средне-областного показателя	10	Ежеквартально
		Ниже средне-областного показателя	0	

учреждения со средней заработной платой в Курганской области				
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя при условии финансирования	Акты проверок, представления контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	10 0	Ежеквартально
Организация работы учреждения в удобном для пользователей режиме	Данные учредителя	Ежедневно понедельник-воскресенье до 20.00, без перерыва Другой режим	5 0	Ежеквартально
Участие в программе «Пушкинская карта»	Отчет руководителя	Реализация билетов, получение дохода с положительной динамикой в сравнении с аналогичным периодом прошлого года Нет	5 0	Ежеквартально
Совокупная значимость всех критериев по разделу 1-40 баллов				
Раздел 2. Информационная открытость				
Обеспечение информационной открытости учреждения	Официальный сайт для размещения информации о деятельности муниципального учреждения	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном сайте Размещение информации несвоевременно и не в полном объеме, размещение недостоверной информации	2 0	Ежеквартально
Достижение по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением следующих показателей: - открытость и доступность; - уровень информированности; - качество оказания услуг; - доступность услуг для инвалидов	Решение Управления культуры Курганской области	- открытость и доступность – не менее 75%;	2	1 раз в 3 года по решению Управления культуры Курганской области
		- уровень информированности – не менее 75%;	2	
		- качество оказания услуг – не менее 75%;	2	
		- доступность услуг для инвалидов – не менее 75%	2	
Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг,	Данные учредителя	Отсутствие жалоб	5	ежеквартально
		Наличие жалоб	0	

поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными				
Совокупная значимость всех критериев по разделу 2-15 баллов				
Раздел 3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
Своевременность представления отчетов учредителю	Данные учредителя	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	5  0	Ежеквартально
Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Данные учредителя	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств	5  0	Ежеквартально
Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества, переданного учреждению на праве оперативного управления	Акты проверок контрольных органов, учредителя	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0	Ежеквартально
Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	Данные учредителя	Исполнение плановых назначений 95% Исполнение плановых значений менее 95%	5 0	Ежеквартально

Экономическая эффективность использования энергетических ресурсов (электроэнергии, теплоэнергии) и воды учреждением	Данные учредителя	Снижение потребления энергетических ресурсов и воды не менее чем на 3% в год Отсутствие снижения или увеличение потребления энергетических ресурсов и воды	5 0	Ежеквартально
Динамика объема средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности	Данные учредителя	- увеличение дохода 3% и более по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, наличие дополнительных источников финансирования;	5	Ежеквартально
		- отсутствие динамики, либо увеличение дохода до 3%	0	
Участие учреждения в реализации государственных программ с инвестированием федеральных (областных) трансфертов	Данные учредителя	Да Нет	5 0	Ежеквартально
Привлечение дополнительных средств через получение грантов, участие в конкурсах	Данные учредителя	Да Нет	5 0	Ежеквартально
Совокупная значимость всех критериев по разделу 3-40 баллов				
Раздел 4. Деятельность, направленная на работу с кадровым составом учреждения				
Укомплектованность учреждения кадрами в соответствии со штатным расписанием	Данные учредителя	Заполненность штатной численности персонала, составляющая от 95% до 100%	5	Ежеквартально
		Укомплектованность до 95%	0	
Совокупная значимость всех критериев по разделу 4-5 баллов				
ИТОГО совокупная значимость по всем разделам – 100 баллов				

5.3.10. Премияльная выплата директору Учреждения по итогам работы Учреждения за год выплачивается на основании отчета о деятельности Учреждения, представляемого в Отдел культуры Администрации города Шадринска не позднее 15 января года, следующего за отчетным. Отчет о деятельности Учреждения должен быть размещен на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети интернет одновременно с направлением в Отдел культуры Администрации города Шадринска и включает сведения по следующим направлениям:

- эффективность финансово-экономической и хозяйственной деятельности учреждения;
- выполнение основных показателей, отражающих деятельность учреждения.

5.3.11. Директору Учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в размере 10% от поступивших за месяц доходов.

Раздел 6. Порядок и условия оплаты труда работников,  
осуществляющих деятельность по общеотраслевым  
должностям служащих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по общеотраслевым  
должностям служащих

				(руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности первого уровня»			1 квалификационный уровень	7156
			2 квалификационный уровень	7490
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности второго уровня»			1 квалификационный уровень	8891
			2 квалификационный уровень	9227
			3 квалификационный уровень	9561
			4 квалификационный уровень	9962
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности третьего уровня»			1 квалификационный уровень	11565
			2 квалификационный уровень	12235
			3 квалификационный уровень	12904
			4 квалификационный уровень	13436

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.3. В целях стимулирования труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Порядок и размер выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 3.2 раздела 3 настоящего Положения.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности необходимо устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

6.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

6.7. В целях поощрения работников Учреждения за выполненные работы осуществляются премиальные выплаты.

Порядок и условия применения премиальных выплат приведены в подпункте 3.1.4 раздела 3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения.

6.9. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

## Раздел 7. Материальная помощь и другие выплаты

7.1. Из фонда оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь и премиальная выплата к юбилейным датам 50, 55, 60 лет и далее через каждые пять лет в размере должностного оклада работникам, имеющим стаж работы в отрасли культуры не менее 10 лет.

Решение об оказании материальной помощи, ее конкретных размерах, принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и премиальной выплате директору Учреждения принимает руководитель Отдела культуры Администрации города Шадринска.

## Раздел 8. Формирование и структура фонда оплаты труда муниципального учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Шадринска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТб + Фс$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;  
Фс – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая формируется в пределах фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату директора, заместителя директора по общим вопросам, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = Д_о + Д_к$ , где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;  
Д<sub>о</sub> – должностные оклады работников Учреждения;  
Д<sub>к</sub> – компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8.3. Директор Учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным работникам нормированное задание, почасовую оплату труда.

8.4. Объем средств на оплату труда работников Учреждения при расчете финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, может быть сокращен при уменьшении учреждением объема предоставляемых услуг, выполняемых работ, исполняемых функций.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета города Шадринска, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера определяется в пределах фонда оплаты труда.

8.6. Средства, предусмотренные на оплату труда, поступающие от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплату стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

## Раздел 9. Дополнительные отпуска

9.1. Работникам Учреждения (кроме работников, осуществляющих профессиональную деятельность в муниципальных учреждениях культуры по общеотраслевым профессиям рабочих) предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в учреждениях культуры:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- свыше 10 лет – 18 календарных дней, в случае если федеральным законодательством не предусмотрены дополнительные отпуска большей продолжительности.

## Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Директор Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового поселка «Созвездие» по согласованию с руководителем Отдела культуры Администрации города Шадринска утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

10.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству (внутреннему и внешнему), а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

10.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, но не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.



Приложение 1  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников МБУ  
«ДКНП «Созвездие»

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников учреждений культуры, искусства и кинематографии

Наименование должностей работников
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»
контролер билетов;
другие должности технических исполнителей.
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»
аккомпаниатор;
заведующий костюмерной;
культурорганизатор;
помощник режиссера;
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»
администратор;
аккомпаниатор-концертмейстер;
аранжировщик;
артист-вокалист (солист);
ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
звукооператор;
концертмейстер;
концертмейстер по классу вокала (балета);
методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
репетитор по вокалу;
репетитор цирковых номеров;
светооператор;
специалист по жанрам творчества;
специалист по методике клубной работы;
специалист по фольклору;
художник-декоратор;
художник-модельер театрального костюма;

художник-постановщик;
художник по свету;
помощник художественного руководителя.
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»
балетмейстер-постановщик;
заведующий музыкальной частью;
заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
заведующий художественно-оформительской мастерской;
звукорежиссер;
менеджер по культурно-массовому досугу;
режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);
режиссер массовых представлений;
режиссер-постановщик;
режиссер любительского театра (студии);
руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;
художественный руководитель.

Приложение 2  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников МБУ  
«ДКНП «Созвездие»

Профессионально-квалификационные группы профессий работников,  
осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационные уровни	Наименование должностей работников
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
	Кассир
	Секретарь
	Секретарь-машинистка
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам
	Техник-электрик
	Техник-программист
	Художник
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, складом и т.д.
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	Инженер-программист (программист)
	Специалист по кадрам
	Экономист
	Менеджер
	Менеджер по персоналу
	Менеджер по рекламе
	Менеджер по связям с общественностью
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

## П О Р Я Д О К

определения стажа, дающего право на установление повышающего коэффициента  
за выслугу лет, для работников, осуществляющих деятельность  
по профессиям рабочих и служащих

Настоящий Порядок определяет правила исчисления стажа работы всем работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих и служащих в учреждениях культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации города Шадринска.

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента включаются периоды работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях.

Стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях исчисляется в годах, месяцах и днях.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в государственных и муниципальных учреждениях:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге свыше 10 лет – 0,20.

Периоды трудовой деятельности, включаемые (засчитываемые) в стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

Стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии – в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии. Он может быть подтвержден другими документами, в частности расчетными книжками, а также справками, надлежаще оформленными и скрепленными печатью. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж. Подтверждение стажа работы свидетельскими показаниями не допускается.

Первоначальное установление повышающего коэффициента за стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях производится в день достижения стажа один год. Последующие повышения производятся в день перехода работника в следующую стажевую группу.

При выполнении работы на условиях совместительства по основному месту работы или у другого нанимателя стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях исчисляется аналогично специалистам, работающим по основному месту работы в данном учреждении.