



Администрация города Славгорода Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.04. 2022

№ 303

г. Славгород

О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно решению Славгородского городского Собрания депутатов Алтайского края от 21.12.2021 № 54 «О внесении изменений в решение Славгородского городского Собрания депутатов Алтайского края от 16.05.2017 № 19 «Об учреждении функционального органа администрации города Славгорода Алтайского края Комитета по культуре, спорту и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края и утверждении Положения о нем в новой редакции» (в редакции от 20.11.2018 № 57, от 16.03.2021 № 08)» и в целях установления системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений в сфере культуры, образования в сфере культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города Славгорода Алтайского края от 21.01.2019 № 29 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края», от 03.02.2020 № 72 «О внесении изменений в постановление администрации города Славгорода Алтайского края от 21.01.2019 № 29 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края».

3. Настоящее постановление обнародовать на официальном сайте администрации города Славгорода Алтайского края и опубликовать в сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Славгород Алтайского края.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Радионову Е.Э.

Глава города

Л.В. Подгора

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края (далее – «положение»), регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края (далее – «комитет»).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31.05.2018 № 154 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Алтайского края» (далее – «приказ»).

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – «учреждения»), подведомственных комитету, 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 комитета в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования город Славгород Алтайского края, а также настоящим 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 положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим положением;

условий настоящего 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 работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

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 учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

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 комитетом.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, 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, 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 местного бюджета 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 муниципального образования город Славгород Алтайского края.

1.15. Настоящее 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

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему 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. 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.

2.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры, искусства могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

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

2.1.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный администрацией города Славгорода Алтайского края, который образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.1.5. 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.

2.2. 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 1 к настоящему 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 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 администрацией города Славгорода Алтайского края, 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

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

2.4.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности заместителей руководителей, устанавливаются трудовыми договорами.

2.4.3. Работникам, занимающих должности заместителей руководителей 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 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 по профессиям рабочих устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему 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.

Перечень должностей работников основного и вспомогательного персонала учреждений культуры, подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края указан в приложении 2 к настоящему положению.

2.5.2. Работникам учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры 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 комитета в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим 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.

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 положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться также 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 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 положению об отраслевой оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры,
подведомственных Комитету по
культуре и молодежной
политике администрации города
Славгорода Алтайского края

Минимальные размеры должностных окладов основных и
вспомогательных работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов
Должности основных работников, занятых в библиотеках		
1	Заведующий филиалом библиотеки	7490
2	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7490
3	Главный библиотекарь	8046
4	Главный библиограф	8046
5	Библиотекарь	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
6	Библиограф	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
7	Специалист по библиотечно-выставочной работе	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
8	Редактор централизованной библиотечной	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025

9	Методист централизованной библиотечной системы	
	ведущий	7490
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
10	Помощник директора централизованной библиотечной системы	6930
Должности основных работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
11	Хранитель музейных предметов	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
12	Научный сотрудник музея	
	старший научный сотрудник музея	8046
	научный сотрудник музея	6930
	младший научный сотрудник музея	5856
13	Методист по музейно-образовательной деятельности	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
14	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
15	Художник-реставратор	
	I категории	7490
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	4424
16	Экскурсовод	
	I категории	6414
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
17	Музейный смотритель	3267
Должности основных работников, занятых в культурно-досуговых организациях (домах культуры, парках культуры и отдыха)		
18	Художественный руководитель	8684
19	Заведующий научно-методическим центром	7490

20	Менеджер по культурно-массовому досугу	
	ведущий	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
21	Хормейстер любительского, вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
22	Режиссер любительского театра (студии)	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
23	Звукооператор	
	первой категории	5339
	второй категории	4860
24	Художник по свету	
	высшей категории	8046
	первой категории	6930
	второй категории	5856
25	Художник-декоратор	
	I категории	6930
	II категории	5856
26	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа	8046
27	Руководитель клубного формирования	
	I категории	4860
	II категории	4424
	не имеющий квалификационной категории	4025
28	Менеджер культурно-досуговых организаций	
	ведущий	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
29	Аккомпаниатор	4860
30	Культурорганизатор	
	I категории	7 058
	II категории	5 844
	не имеющий квалификационной категории	5 267

31	Руководитель кружка	
	I категории	4860
	II категории	4424
	не имеющий квалификационной категории	4025
32	Аккомпаниатор-концертмейстер	
	высшей категории	7490
	I категории	5856
	II категории	4424
33	Дирижер	
	первой категории	7490
34	Артист оркестра	
	высшей категории	6930
	I категории	5856
	II категории	4860
35	Артист хорового коллектива	
	высшей категории	7490
	I категории	6414
	II категории	5339
36	Администратор (старший администратор)	
	старший администратор	6414
	администратор	5856
37	Заведующий костюмерной	4860
38	Контролёр-посадчик аттракциона (специалист по обслуживанию аттракциона)	3267
Должности работников образования в сфере культуры		
39	Концертмейстер	
	среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4860
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	5339
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5856

	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6414
	высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046
40	Педагог дополнительного образования	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4860
	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	5339
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	5856
	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)	6414
	II квалификационная категория	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046
41	Педагог-организатор	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4860
	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	5339
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	5856

	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6414
	II квалификационная категория	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046
42	Секретарь учебной части	
	среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	3267
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет	3629
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	4025
СЛУЖАЩИЕ		
специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание базовых процессов в учреждениях		
43	Программист	3 442
44	Специалист по кадрам	2 823
45	Инженер	3 133
РАБОЧИЕ		
категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций учреждения, но обслуживающие их		
46	Настройщик пианино и роялей	3 782
47	Электрик, водитель автомобиля	2 823
48	Рабочий по обслуживанию зданий, переплётчик, кассир билетный, киномеханик	2 428
49	Истопник, уборщик помещений, сторож-дворник, костюмер, сторож	3 442
50	Гардеробщик, сторож (вахтёр), уборщик помещений, дворник	2 226

Приложение № 2
к положению об отраслевой оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры,
подведомственных Комитету по
культуре и молодежной
политике администрации города
Славгорода Алтайского края

Перечень должностей работников основного и вспомогательного
персонала муниципальных бюджетных учреждений культуры
подведомственных Комитету по культуре и молодежной политике
администрации города Славгорода Алтайского края

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
1	2	3
I. Руководители категории руководителей и специалистов, осуществляющих руководство направлениями деятельности		
1.1	Должности руководящего состава учреждений культуры	Дирижёр, заведующий научно-методическим центром, художественный руководитель, заведующий филиалом организации культуры клубного типа, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, менеджер по культурно-массовому досугу, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), режиссер любительского театра (студии), руководитель клубного формирования; заведующий филиалом библиотеки, заведующий отделом (сектором) библиотеки
II. СПЕЦИАЛИСТЫ сферы культуры категории работников, имеющие высшее и среднее профессиональное образование и занимающиеся деятельностью, относящейся к сфере культуры		
2.1	Должности работников культуры ведущего звена	Художник-декоратор, художник по свету, звукооператор, артист оркестра, артист хорового коллектива, аккомпаниатор-концертмейстер; хранитель музейных предметов, научный сотрудник музея, методист по музейно-

		образовательной деятельности, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, художник-реставратор, экскурсовод; главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиограф, специалист по библиотечно-выставочной работе, редактор централизованной библиотечной системы, методист централизованной библиотечной системы, помощник директора централизованной библиотечной системы.
2.2	Должности работников культуры среднего звена	Заведующий костюмерной, руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор, контролёр-посадчик аттракциона, специалист по обслуживанию аттракциона
2.3	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Музейный смотритель
2.4	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части
2.5	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Второй квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор
III. СЛУЖАЩИЕ специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание базовых процессов в учреждениях		
3.1	Отраслевые должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень: программист, специалист по кадрам, инженер

<p style="text-align: center;">IV. РАБОЧИЕ</p> <p style="text-align: center;">категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций учреждения, но обслуживающие их</p>		
4.1	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	Первый квалификационный уровень: настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС
4.2	Профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень: водитель автомобиля, электрик 4 и 5 разряда ЕТКС
4.3	Профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень: костюмер, киномеханик, гардеробщик, дворник, истопник, кассир билетный, переплетчик, рабочий по обслуживанию зданий, сторож (вахтер), уборщик помещений 1, 2 и 3 разрядов ЕТКС