



Администрация города Рубцовска
Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.08.2014 № 2109

Об утверждении Положения об
оплате труда работников муниципаль-
ных бюджетных учреждений
культуры и дополнительного
образования, подведомственных
МКУ «Управление культуры, спорта
и молодежной политики»
г. Рубцовска»

В соответствии с постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 № 3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска (приложение).

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Рубцовска Алтайского края:

от 29.12.2011 № 5420 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Рубцовска (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств), подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 04.04.2012 № 1632 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 08.04.2013 № 1997 «О внесении изменений в приложение к постановлению Администрации города Рубцовска Алтайского края от 29.12.2011 № 5420 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Рубцовска (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств), подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 10.02.2014 № 660 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 04.04.2012 № 1632 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных

учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска» (с изменением, внесенным постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 10.02.2014 № 660)»;

от 17.03.2014 № 1248 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 04.04.2012 № 1632 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 28.04.2014 № 1862 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 29.12.2011 № 5420 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Рубцовска (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств), подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 10.06.2014 № 2512 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 29.12.2011 № 5420 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Рубцовска (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств), подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 28.08.2017 № 3744 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 04.04.2012 № 1632 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска»;

от 28.08.2017 № 3745 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 29.12.2011 № 5420 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Рубцовска (детских музыкальных школ, художественных школ, школ искусств), подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска» (с изменениями, внесенными постановлениями Администрации города Рубцовска Алтайского края от 08.04.2013 № 1997, от 28.04.2014 № 1862, от 10.06.2014 № 2512)»;

от 03.10.2019 № 2534 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 04.04.2012 № 1632 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска (с изменениями)»;

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Местное время» и разместить на официальном сайте Администрации города Рубцовска Алтайского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования в газете «Местное время».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Рубцовска Мищерина А.А.

Глава города Рубцовска

 Д.З. Фельдман

Приложение
к постановлению Администрации
города Рубцовска Алтайского края
от 06.08.2011 № 2009

Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры,
спорта и молодежной политики» г. Рубцовска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 № 3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска» и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов);
размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
условия выплаты материальной помощи.

1.2. 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 и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
условий настоящего Положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;
мнения соответствующих профсоюзных организаций.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера

оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни начисляется после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), основных работников учреждений указаны в приложении 1 и 2 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

К основному персоналу учреждения относятся должности, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, приведен в приложении 3 к Положению.

1.7. К окладу (должностному окладу) работника может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности проводимой им 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) может быть установлен на определенный период времени.

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

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного учреждения, соответствующие уставным целям учреждения. Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится на основании нормативного правового акта Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.10. Настоящее Положение является основой для разработки в учреждениях, находящихся в ведении МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска, соответствующих положений об оплате труда работников.

1.11. 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.

II. Выплаты компенсационного характера

2.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения 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.

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

2.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, локальными актами управления в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

2.4. 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, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.5. 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.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам 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 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).

2.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) 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) 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 деятельности.

2.8. В случае если месячная заработная плата работников, без учета 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), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета 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), и установленным минимальным размером оплаты труда.

III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами);
- иные выплаты.

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего

характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном положением об оплате труда работников учреждения.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

3.5. Критериями дифференциации выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплата за качество выполняемых работ не должна превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

3.6. Выплата за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
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) работника.

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.

3.7. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, устанавливаются 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);

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

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

Выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы со дня присвоения почетного звания.

3.8. В целях поощрения работников рекомендуется устанавливать следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работнику не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

3.9. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

3.10. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по

результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава рекомендуется применять стимулирующую надбавку молодым специалистам в размере до 50% к окладу (должностному окладу).

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются специалистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (без учета срока службы в рядах вооруженных сил);

состоят в трудовых отношениях с учреждением культуры на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации мероприятий учреждения.

IV. Выплата материальной помощи

4.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

4.2. Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере средней заработной платы работников учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения.

5.2. При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления

должностного оклада руководителю учреждения.

Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю учреждения.

При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник учреждения, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

Работники учреждения из числа основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников учреждения производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками учреждения, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников учреждения в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от

фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

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

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

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

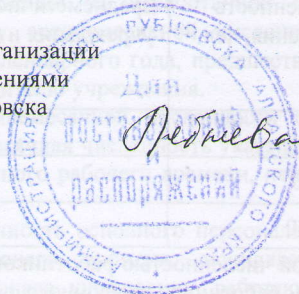
6.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

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

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 2 Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 3 Положения.

И.о. начальника отдела по организации
управления и работе с обращениями
Администрации города Рубцовска
Алтайского края



Н.В. Гребнева

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных МКУ
«Управление культуры, спорта и
молодежной политики» г. Рубцовска

Размеры
должностных окладов основных работников

№ п/п	Наименование	Минимальный размеры окладов работников (руб.)
1. Должности основных работников, занятых в библиотеках		
1.1	Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	8046
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	7490
	в других библиотеках	6930
1.2	Заведующий отделом (сектором)	6930
1.3	Главный библиотекарь	8046
1.4	Главный библиограф	8046
1.5	Библиотекарь	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
1.6	Библиограф	
	ведущий	6414
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
1.7	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения и других аналогичных организаций	
	ведущий	7490
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2. Должности основных работников, занятых в музеях		
2.1	Заведующий филиалом музея	7490
2.2	Заведующий отделом (сектором) музея	7490
2.3	Главный хранитель музейных предметов	8046
2.4	Хранитель музейных предметов	
	I категории	5856
	II категории	4860

	не имеющий квалификационной категории	4424
2.5	Методист по музейно-образовательной деятельности	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.6	Методист по научно-просветительской деятельности музея	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.7	Специалист по учету музейных предметов	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.8	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.9	Специалист по связям с общественностью	
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.10	Экскурсовод	
	I категории	6414
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
2.11	Художник-реставратор	
	I категории	7490
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	4424
2.12	Музейный смотритель	3267
3. Должности основных работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа, парках культуры и отдыха		
3.1	Главный хормейстер	10040
3.2	Художественный руководитель	10040
3.3	Заведующий отделом (сектором)	7490
3.4	Менеджер по культурно-массовому досугу	
	ведущий	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
3.5	Режиссер любительского театра (студии)	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
3.6	Дирижер	

	высшей категории	8684
	первой категории	7490
3.7	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
3.8	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	5856
	не имеющий квалификационной категории	5339
3.9	Монтажер	
	высшей категории	6930
	I категории	5856
	II категории	4860
	не имеющий квалификационной категории	4025
3.10	Заведующий аттракционом	6930
3.11	Художник-постановщик	
	высшей категории	7490
	I категории	6930
	II категории	6414
	не имеющий квалификационной категории	5339
3.12	Светооператор	5339
3.13	Руководитель кружка	
	I категории	4860
	II категории	4424
	не имеющий квалификационной категории	4025
3.14	Акомпаниатор	4860
3.15	Концертмейстер	
	первой категории	7490
	второй категории	6414
3.16	Культурный организатор	
	I категории	4860
	II категории	4025
	не имеющий квалификационной категории	3629
3.17	Контролер-посадчик аттракциона (специалист по обслуживанию аттракциона)	3267
3.18	Контролер билетов	3267
4. Должности основных работников, занятых в театрах		
4.1	Главный администратор	8046
4.2	Художественный руководитель	10040
4.3	Заведующий музыкальной частью	8046
4.4	Руководитель литературно-драматургической части	8046
4.5	Балетмейстер	

	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.6	Хормейстер	
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.7	Режиссер	
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.8	Звукорежиссер	
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.9	Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	7490
4.10	Художник-постановщик	
	высшей категории	8684
	первой категории	8046
4.11	Художник-бутафор	
	высшей категории	8046
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.12	Художник-декоратор	
	высшей категории	8046
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.13	Художник по свету	
	высшей категории	8046
	первой категории	6930
	второй категории	5856
4.14	Звукооператор	
	первой категории	5339
	второй категории	4860
4.15	Артист хора	
	высшей категории	6414
	первой категории	5339
	второй категории	4424
4.16	Артист драмы	
	ведущий мастер сцены	8684
	высшей категории	7490
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.17	Артист (кукловод) театра кукол	
	ведущий мастер сцены	8684
	высшей категории	7490
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.18	Акомпаниатор-концертмейстер	
	ведущий мастер сцены	8046

	высшей категории	7490
	первой категории	5856
	второй категории	4424
4.19	Администратор (старший администратор)	
	старший администратор	6414
	администратор	5856
4.20	Репетитор по технике речи	
	первой категории	4860
	второй категории	4025
4.21	Репетитор по вокалу	
	первой категории	6414
	второй категории	5339
4.22	Заведующий костюмерной	4860
5. Должности основных работников дополнительного образования		
5.1	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование	4424
	высшее профессиональное образование	4860
	квалификационная категория «Соответствие занимаемой должности»	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046
5.2	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4424
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4860
	квалификационная категория «Соответствие занимаемой должности»	6930
	I квалификационная категория	7490
	высшая квалификационная категория	8046

1.3	Руководитель 3 уровня	главный библиотекарь, главный библиограф, заведующий аттракционом, заведующий классом, выставки, костюмерной, службой, труппой, фондами, учетом, производственной или реставрационной мастерской, секциям, структурным подразделением по направлению деятельности, начальником отдела, сектора, секции, структурного подразделения (по направлению деятельности), постановочники (режиссер, балетмейстер, художник, дирижер – для профессиональных культурно-зрелищных организаций и художественных коллективов)
-----	--------------------------	--

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных МКУ
«Управление культуры, спорта и
молодежной политики» г. Рубцовска

Размеры
окладов (должностных окладов) работников
по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих, общетраслевых профессий рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальные размеры окладов работников (руб.)
Общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
1.	Первого уровня	2976
2.	Второго уровня	3267
3.	Третьего уровня	3629
4.	Четвертого уровня	6414
Общетраслевые профессии рабочих		
1.	Первого уровня	2862
2.	Второго уровня	3267

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска

Перечень
должностей работников основного персонала
муниципальных бюджетных учреждений культуры

№ 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	Руководитель 1 уровня	художественный руководитель главный режиссёр, дирижёр, балетмейстер, художник, хормейстер
1.2	Руководитель 2 уровня	заведующий филиала главный хранитель фондов заведующий художественно-постановочной части главный администратор главный специалист по направлению деятельности руководитель литературно-драматургической части руководитель музыкальной части
1.3	Руководитель 3 уровня	главный библиотекарь, главный библиограф заведующий аттракционом, билетными кассами, выставки, костюмерной, службой, труппой, фондами, участка, производственной или реставрационной мастерской, складом, структурным подразделением по направлению деятельности начальник отдела, сектора, секции, структурного подразделения (по направлению деятельности) постановщики (режиссёр, балетмейстер, художник, дирижёр – для профессиональных культурно-зрелищных организаций и художественных коллективов).

1	2	3
II. СПЕЦИАЛИСТЫ категории работников, имеющие высшее и среднее профессиональное образование и занимающиеся деятельностью, относящейся к сфере культуры		
2.1	Профильные специалисты	аккомпаниатор артистический персонал: артисты, артисты-исполнители всех жанров библиотекарь, библиограф, редактор ведущий мастер сцены диктор звукорежиссёр, звукооператор концертмейстер культурный организатор научные сотрудники (ведущий, старший, младший) методист (ведущий, старший) организатор экскурсии, лектор (экскурсовод, искусствовед, музыковед) руководитель клубного формирования (коллектива, кружка, секции, любительского объединения, клуба по интересам и пр., в том числе «народный образовательный коллектив») помощники, ассистенты режиссёра (дирижёра, балетмейстера, хормейстера, художественного руководителя) режиссёр (балетмейстер, дирижёр, хормейстер) репетитор по вокалу, по балету. суфлёр хореограф художники всех специальностей (бутафор-декоратор, режиссер по свету, мастер-художник) экскурсовод