20.11.2017 707-ПА

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования системы оплаты труда и сохранения отраслевых особенностей, и во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597   
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда   
в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Правительства Свердловской области от 05.07.2017 № 491-ПП   
«О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 04.08.2010 № 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области», постановления Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения   
в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области», постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Асбестовского городского округа от 16.06.2014 № 397-ПА «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Асбестовском городском округе», статей 27, 30 Устава Асбестовского городского округа, администрация Асбестовского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа,   
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Асбестовского городского округа от 18.06.2015 № 320-ПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры» с изменениями, внесенными постановлениями администрации от 23.08.2016 № 474-ПА, от 19.05.2017 № 307-ПА, от 25.09.2017 № 587-ПА, от 31.10.2017 № 699-ПА.

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (Кондовина А.Ш., Самуйленков В.Н., Спицына Н.В., Шимолина Е.В.):

1) привести трудовые договоры с работниками муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, в соответствие с настоящим постановлением в порядке, установленном трудовым законодательством;

2) внести изменения в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа,   
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, в соответствии с настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление применяется в отношении муниципальных учреждений:

- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центр культуры и досуга им. Горького» Асбестовского городского округа;

- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дворец культуры «Вороний брод» п. Белокаменного;

- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система» Асбестовского городского округа;

- Муниципальное автономное учреждение культуры «Киноконцертный театр «Прогресс» Асбестовского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01 декабря 2017 года.

6. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Асбестовского городского округа в сети Интернет ([www.asbestadm.ru](http://www.asbestadm.ru)) и опубликовать в специальном выпуске газеты «Асбестовский рабочий» «Муниципальный вестник».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Асбестовского городского округа М.С. Турыгина.

Глава

Асбестовского городского округа Н.Р. Тихонова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Асбестовского городского округа от 20.11.2017 № 707-ПА

**Примерное положение об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Постановлением](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E2821665D731E202E62874DE46B15C314E25684EB6A31EA7BC18CE87A5F40A5A28FEE5S25CJ) Правительства Свердловской области от 04.08.2010 № 1165-ПП «Об утверждении Примерного [положени](#P42)я об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями от 28.12.2011 № 1839-ПП, от 04.04.2013 № 439-ПП, от 11.06.2013 № 758-ПП, от 03.09.2013 № 1080-ПП, от 11.02.2014 № 75-ПП, от 05.07.2017 № 491-ПП, от 12.10.2017 № 745-ПП), постановлением администрации Асбестовского городского округа от 04.05.2016 № 217-ПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Асбестовского городского округа и отдельных категорий работников муниципальных унитарных предприятий Асбестовского городского округа, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности Асбестовского городского округа» (с изменениями от 20.02.2017 № 103-ПА).

Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (далее – учреждений).

2. Настоящее Положение включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии;

2) условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

4) порядок и условия премирования работников муниципальных учреждений культуры;

5) порядок и условия премирования руководителей муниципальных учреждений культуры;

6) порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих;

7) порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа (далее – учреждений) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры   
в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждениями   
с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждений культуры.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждений культуры.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Заработная плата работников учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

Объем средств на оплату труда работников учреждений культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных и муниципальных услуг.

5. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, согласовывается с начальником отдела культуры администрации Асбестовского городского округа и главой Асбестовского городского округа.

6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры устанавливается не менее 20 процентов.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,

ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E29C1B73BB6FE804EC7379DB4DE50765442F3D16E9FA5CE0B5129AC4E1F9S052J) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Но-мер стро-ки | Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 4680 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 6240 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 7176 |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 8216 |

Перечень должностей работников культуры, отнесенных   
к профессиональным квалификационным группам в учреждениях культуры Асбестовского городского округа представлен в приложении № 1.

8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов   
к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 9](#P122) - [12](#P141) настоящего Положения.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента   
к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам культуры учреждения. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются   
в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению культуры (структурному подразделению).

11. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры,   
в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство   
в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

- ведущий мастер сцены - 0,20;

- высшая квалификационная категория - 0,15;

- первая квалификационная категория - 0,10;

- вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам культуры, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный специалист - 0,25;

- ведущий специалист - 0,2;

- специалист высшей категории - 0,15;

- специалист первой категории - 0,1;

- специалист второй категории - 0,05;

- специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

13. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

Рекомендуемый размер надбавки художественному и артистическому персоналу иных театров, концертных организаций и творческих коллективов устанавливается до 300 процентов оклада.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена иным работникам культуры из числа персонала музеев, библиотек и других учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и   
в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

15. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

16. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры надбавки:

- до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о присвоении почетного звания);

- до 20 процентов от оклада - за почетное звание "Народный".

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется   
в отношении работников, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

17. Руководителям и специалистам муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов ([приложение № 3](#P595) к настоящему Положению).

Информация о предоставлении компенсации за работу в сельских населенных пунктах размещается в Единой государственной информационной системе социального обеспечения.

Размещение (получение) указанной информации в Единой государственной информационной системе социального обеспечения осуществляется   
в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ   
«О государственной социальной помощи».

При предоставлении компенсации за работу в сельских населенных пунктах используются сведения из Единой государственной информационной системы социального обеспечения о предоставленных мерах социальной поддержки гражданину с целью принятия решения о предоставлении компенсации за работу в сельских населенных пунктах.

18. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#P225) настоящего Положения.

19. Работникам культуры учреждений культуры выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](#P241) настоящего Положения.

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

20. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами, включают размеры окладов (должностных окладов), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, утвержденным постановлением администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43–ПА (с изменениями).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом, принимаемым администрацией Асбестовского городского округа.

Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения Асбестовского городского округа определяется заключенным с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения Асбестовского городского округа, и утверждается муниципальными правовыми актами.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности:

от 1 до 4 – для руководителей учреждения;

от 1 до 3 - для заместителей и главных бухгалтеров.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, включенных в перечни, утвержденные нормативно-правовым актом администрации Асбестовского городского округа.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются не более 70 процентов от должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры.

Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и представление указанными лицами данной информации осуществляется с учетом требований, установленных статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#P225) настоящего Положения.

22. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся в виде премий от должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, включая средства от иной приносящей доход деятельности.

Решение о выплате руководителю учреждения стимулирующих выплат принимается главой Асбестовского городского округа по согласованию   
с Первым заместителем главы администрации Асбестовского городского округа и руководителем отдела культуры администрации Асбестовского городского округа.

Стимулирование руководителя осуществляется в соответствии с Порядком премирования руководителей муниципальных учреждений Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа (Приложение 4 к Положению об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43-ПА, который предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

23. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 15 главы 2](#P166) настоящего Положения;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии   
с [пунктом 16 главы 2](#P172) настоящего Положения;

- премиальные выплаты, предусмотренные [главой 5](#P241) настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

24. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E29C1B73BB6FE801EF777FDA43B80D6D1D233F11SE56J) Российской Федерации и [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E29C1B73BB6FE802EB757ADB41B80D6D1D233F11E6A54BE7FC1ES95CJ) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», работникам учреждения культуры могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) за работу в ночное время;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Всем работникам учреждений культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E29C1B73BB6FE80AE57E71DF4DE50765442F3DS156J) Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

25. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения культуры.

По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

26. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

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

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения культуры;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 29 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и   
в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

27. По решению руководителя учреждения культуры на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных [подпункт](#P296)ом 29 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и   
в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

28. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности   
в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с пунктом 29 настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и   
в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с пунктом 29 настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

29. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ

30. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=C8546E5EC677C91154E29C1B73BB6FE80BE9777FD84DE50765442F3D16E9FA5CE0B5129AC4E1F9S052J), 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":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 2. | 1 квалификационный уровень | 2912 |
| 3. | 2 квалификационный уровень | 3640 |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 5. | 1 квалификационный уровень | 4368 |
| 6. | 2 квалификационный уровень | 4888 |
| 7. | 3 квалификационный уровень | 5470 |
| 8. | 4 квалификационный уровень | 6121 |
| 9. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 10. | 1 квалификационный уровень | 6448 |
| 11. | 2 квалификационный уровень | 6947 |
| 12. | 3 квалификационный уровень | 7485 |
| 13. | 4 квалификационный уровень | 8064 |
| 14. | 5 квалификационный уровень | 8688 |
| 15. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 16. | 1 квалификационный уровень | 8944 |

Перечень общеотраслевых должностей служащих, отнесенных   
к профессиональным квалификационным группам в учреждениях культуры Асбестовского городского округа представлен в приложении № 2.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются   
с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

31. В целях стимулирования труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с [пунктами 9](#P122), [12](#P141), [15 главы 2](#P166) настоящего Положения.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность служащего,   
с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента   
к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения культуры (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении культуры.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как   
в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения   
о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

32. С учетом условий труда работникам учреждений культуры, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#P225) настоящего Положения.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

33. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей   
к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=269C9E85F3919E4362FE35BE4F75B749EDF411A35A90D9E8961102EB2233B5E9FF0B9EDF926C1FT05EJ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008   
№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 2. | 1 квалификационный уровень в нем: |  |
| 3. | 1 квалификационный разряд | 2912 |
| 4. | 2 квалификационный разряд | 3224 |
| 5. | 3 квалификационный разряд | 3536 |
| 6. | 2 квалификационный уровень | 3745 |
| 7. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 8. | 1 квалификационный уровень в нем: |  |
| 9. | 4 квалификационный разряд | 3952 |
| 10. | 5 квалификационный разряд | 4368 |
| 11. | 2 квалификационный уровень в нем: |  |
| 12. | 6 квалификационный разряд | 4784 |
| 13. | 7 квалификационный разряд | 5304 |
| 14. | 3 квалификационный уровень в нем: |  |
| 15. | 8 квалификационный разряд | 5824 |
| 16. | 4 квалификационный уровень | 6395 |

Перечень должностей, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих в учреждениях культуры Асбестовского городского округа представлен   
в приложении № 4.

34. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов   
к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 35](#P443), [36](#P447) настоящего Положения.

35. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

36. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

37. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 38](#P457), [39](#P460) настоящего Положения.

38. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и   
в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500 процентов оклада.

39. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

40. Премирование работников осуществляется на основе положения   
о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

41. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](#P225) настоящего Положения.

Глава 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

42. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального учреждения, ежегодно в соответствии с организационной структурой муниципального учреждения и численностью, утвержденной администрацией Асбестовского городского округа, в пределах базовой части фонда оплаты труда. Штатное расписание согласовывается с начальником отдела культуры и главой Асбестовского городского округа.

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

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

43. Размер заработной платы работников учреждений культуры не может быть ниже [минимального размера](consultantplus://offline/ref=269C9E85F3919E4362FE35BE4F75B749E8FD1DA4539A84E29E480EE9253CEAFEF84292TD58J) оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

44. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ОТНЕСЁННЫХ   
К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

контролёр билетов;

смотритель;

кассир билетный;

контролёр.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

заведующий костюмерной;

артист оркестра (ансамбля), обслуживающего танцевальные площадки;

руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;

ведущий дискотеки;

аккомпаниатор;

культорганизатор.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

концертмейстер;

главный библиотекарь;

главный библиограф;

художник по свету;

художник – модельер театрального костюма;

художник – постановщик;

аккомпаниатор – концертмейстер;

старший администратор;

библиотекарь;

библиограф;

методист;

артист – вокалист (солист);

артист оркестра;

артист духового оркестра;

артист оркестра народных инструментов;

артист эстрадного оркестра (ансамбля);

звукооператор;

светооператор.

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

заведующий отделом (сектором);

главный балетмейстер;

главный хормейстер;

главный художник;

режиссёр – постановщик;

главный дирижёр;

режиссёр;

дирижёр;

балетмейстер;

хормейстер;

художественный руководитель;

звукорежиссёр;

режиссёр массовых представлений;

заведующий художественно-оформительской мастерской;

руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

менеджер по культурно-массовому досугу;

художественный руководитель.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ОТНЕСЕННЫХ   
К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень:

дежурный;

делопроизводитель;

кассир;

секретарь-машинистка;

машинистка;

секретарь;

табельщик.

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:

администратор;

лаборант;

секретарь руководителя;

диспетчер;

специалист по работе с молодёжью;

техник;

художник;

инспектор по кадрам.

2 квалификационный уровень:

заведующий складом;

заведующий хозяйством;

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».

3 квалификационный уровень:

начальник хозяйственного отдела;

начальник хозяйственно-эксплуатационного отдела.

4 квалификационный уровень:

механик;

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».

5 квалификационный уровень:

начальник (заведующий) мастерской.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень:

бухгалтер;

бухгалтер – ревизор;

инженер;

специалист по охране труда;

программист;

инженер – программист;

инженер – энергетик;

экономист;

экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности;

экономист по финансовой работе;

юрисконсульт.

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».

5 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный».

4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень:

начальник юридического отдела.

2 квалификационный уровень:

главный энергетик.

3 квалификационный уровень:

заведующий филиалом.

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, КОТОРЫМ

УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ

1. Художник.

2. Хормейстер.

3. Балетмейстер.

4. Аккомпаниатор.

5. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам.

6. Звукооператор.

7. Заведующий отделом (сектором).

8. Заведующий филиалом.

9. Библиотекарь.

10. Режиссёр.

11. Культорганизатор.

12. Бухгалтер.

13. Киномеханик.

14. Главный библиотекарь.

15. Художественный руководитель.

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ   
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

|  |  |
| --- | --- |
| № | Наименование профессии |
|  | Должности, отнесенные к «Общеотраслевые профессии рабочих  первого уровня» |
|  | **1 квалификационный уровень,** **в нем:**  профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  гардеробщик  уборщик территории  уборщик служебных помещений  сторож  вахтер  подсобный рабочий  кладовщик  рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (2-3 разряд)  слесарь-сантехник (2-3 разряд) |
|  | **2 квалификационный уровень, в нем:**  профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ с производным названием «старший» |
|  | Должности, отнесенные к «Общеотраслевые профессии рабочих  второго уровня» |
|  | **1 квалификационный уровень в нем:**  профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  водитель автомобиля  швея  машинист сцены  киномеханик  слесарь-сантехник (4-5 разряд)  рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений(4 разряд) |
|  | **2 квалификационный уровень в нем:**  профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  костюмер  электромонтёр по обслуживанию электрооборудования  слесарь – сантехник (6 разряд)  осветитель |