

занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора ДК «Динамо»;

4) порядок и условия начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение устанавливает общий порядок оплаты труда для всех работников ДК «Динамо» (далее по тексту – Учреждение).

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Миасского городского округа (далее по тексту – МГО), областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положение об оплате труда и выплатах надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работника, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров доплат стимулирующего характера и другие условия установления надбавок стимулирующего характера) работников конкретного Учреждения утверждается локальным актом Учреждения и в обязательном порядке согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств (далее – ГРБС) - МКУ «Управление культуры» МГО.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в расчёте на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на год исходя из объема денежных средств, направляемых для выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностных окладов директора Учреждения, в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год;

- доплат компенсационного характера - в размерах, установленных трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III);

- надбавок стимулирующего характера - в размере до 60 процентов окладного фонда в Учреждении;

Расходы на оплату труда административно-управленческого и обслуживающего персонала составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

Доля размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в структуре заработной платы Учреждения должна составлять до 55 процентов.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МГО.

МКУ «Управление культуры» МГО ежегодно утверждает порядок формирования фонда оплаты труда по подведомственному Учреждению в соответствии с настоящим Положением и несет ответственность за его формирование и использование денежных средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений.

7. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом Учреждения, уставом МКУ «Управление культуры» МГО целей деятельности Учреждения, МКУ «Управление культуры» МГО, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения, уставом МКУ «Управление культуры» МГО целей деятельности Учреждения, МКУ «Управление культуры» МГО, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Порядок оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6) положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, утвержденного Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П (с изменениями);

7) настоящего Положения;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника (приложение к Трудовому договору, дополнительное соглашение к Трудовому договору).

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016 г. № 460-ФЗ «[О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда](http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1061184/)».

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

13. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

14. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителя директора Учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставки заработной платы директора Учреждения.

**II. Основные условия оплаты труда,**

**определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы**

15. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям 3, 4, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне профессионально квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по таким должностям, профессиям рабочих (Приложение 9 к настоящему Положению) устанавливаются аттестационной комиссией с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Учреждения, а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором Учреждения и согласовывается с директором МКУ «Управление культуры» МГО, а в МКУ «Управление культуры» МГО утверждается директором МКУ «Управление культуры» МГО.

16. Работникам Учреждения Положениями об оплате труда и выплатах надбавок стимулирующего характера могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (Собрания трудового коллектива или Совета трудового коллектива) в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада (оклада), ставки заработной платы и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки за квалификационную категорию в следующих размерах:

вторая категория – до 5 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

первая категория – до 10 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

высшая категория – до 20 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Квалификационная категория работников устанавливается на основании приказа директора Учреждения, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с профессиональными стандартами, по результатам аттестации согласно Положению о ее проведении, утвержденному локальным актом МКУ «Управление культуры» МГО.

 17. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

18. Оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем рабочего времени.

19. Единое штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и согласовывается с директором МКУ «Управление культуры» МГО. Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения и расчёт годового фонда оплаты труда, в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору) с конкретным работником.

21. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

22. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются в рублях.

**III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

23. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

24. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются локальным актом Учреждения с учётом обеспечения указанных выплат средствами в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 25, а также в пункте 28 выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

26. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

27. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены», на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

29. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата доплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

30. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере до 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов утра). Перечень должностей работников Учреждения, занятых на работе в ночное время, утверждается соответственно локальным актом Учреждения.

31. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплат.

 33. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Миасского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору с работником).

 34. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), бальной системы, конкретной суммы выплат, исходя из ставки заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством.

 35. Доплаты компенсационного характера формируются с учётом районного коэффициента 1,15, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

36. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;

4) надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

5) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

6) надбавки за выслугу лет;

7) надбавка молодым специалистам;

37. Начисления и выплата надбавок стимулирующего характера, указанные в пункте 36 настоящего Положения, производятся соответственно на основании приказа директора Учреждения, на основании протокола Балансовой комиссии, в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

38. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работников, бальной системы или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей надбавке, с учётом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплата труда.

39. Показатели надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, критерии оценки их выполнения утверждаются ежегодно на 01 января финансового года локальным актом Учреждения по конкретной должности служащего, профессии рабочего. Данный локальный акт в обязательном порядке согласовывается с МКУ «Управление культуры» МГО.

40. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам Учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и начисляются на основании локального акта Учреждения, который утверждается на основании протокола Балансовой комиссии. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, устанавливается в соответствии с критериями оценки выполнения показателей эффективности труда конкретного работника.

41. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы за соответствующий отчетный период при условии:

 - выполнения муниципального задания;

- выполнения показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период создается Балансовая комиссия, наделенная правами принятия решения о выплате премии за соответствующий отчетный период. Положение о Балансовой комиссии Учреждения утверждается локальным актом Учреждения, согласованным МКУ «Управление культуры» МГО.

42. Показатели эффективности деятельности работника имеют два уровня их исчисления и соответственно оценки при оплате труда:

- нормативный, установление которого входит в условия оплаты по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы;

- стимулирующий, при котором за достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей, предусматриваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

43. Показатели эффективности деятельности по каждой конкретной должности, профессии рабочего, критерии оценки их выполнения утверждаются локальным актом Учреждения по согласованию с МКУ «Управление культуры» МГО:

- нормативного фонда времени работы работника по должности служащего, профессии рабочего;

- соответствия штатной и фактической численности работников по одноименным и смежным должностям;

- деловых качеств работника и других условий;

- мнения представительного органа работников.

44. К показателям эффективности деятельности по конкретной должности служащего, профессии рабочего относятся:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором, эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к Трудовому договору, эффективному контракту), квалифицированная подготовка документов;

- квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.

45. Критерии оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника:

- уровень исполнения им своих должностных обязанностей (норм труда) в сравнении со средними значениями по Учреждению (критерии: своевременность выполнения обязанностей (выполнены в срок, не выполнены в срок); уровень качества выполнения обязанностей (документы соответствуют всем нормативам, найдены и использованы конструктивные варианты решения поставленных задач или не соответствуют нормативам); уровень самостоятельности выполнения работы, заданий, поручений, документов (выполнение порученной работы, заданий, поручений, документов с дополнительным консультированием с должностными лицами, работниками соответствующего структурного подразделения или самостоятельное, качественное, результативное выполнение работы); уровень сложности выполняемой работы, заданий, поручений, документов (нормальный режим, самостоятельная работа; нормальный режим, самостоятельная работа, большая степень новизны; нормальный режим работы, групповая работа; нормальный режим, групповая работа, большая степень новизны; срочный режим работы, самостоятельная работа; срочный режим работы, самостоятельная работа, большая степень новизны; срочный режим работы, групповая работа; срочный режим работы, групповая работа, большая степень новизны);

- инициативность работы (критерии: работа выполняется крайне медленно; работа выполняется качественно в нормальном режиме; одновременно качественно выполняется несколько разнообразных видов работ);

- передача опыта работы другим работникам (критерии: использование опыта работы другими работниками);

- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения и другие (критерии: наличие похвальных отзывов, отсутствие замечаний и предупреждений на исполнение соответствующих должностных обязанностей).

46. Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании соответствующего локального акта Учреждения в связи с:

- профессиональными праздниками (день работника культуры, день библиотекаря, день Музеев, день учителя, день бухгалтера, день работника автомобильного транспорта);

- юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения, МКУ «Управление культуры» МГО);

- присвоением работнику Учреждения почётного звания РФ, Челябинской области или Округа.

 47. К показателям, влияющим на уменьшение размера надбавок стимулирующих характера относятся:

- невыполнение муниципального задания;

- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) - до 100 %;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - до 100 %;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии - до 100 %;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов Учреждений, МКУ «Управление культуры» МГО - до 100 %;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время - до 100 %;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения, МКУ «Управление культуры» МГО - до 100 %.

 Решение об уменьшении размера надбавок стимулирующих характера производится на основании мотивированных предложений, ходатайств должностных лиц, руководителей структурных подразделений в пределах своих полномочий, с приложением объяснительных работников, в отношении которых рассматриваются данного рода предложения, оформляется протоколом Балансовой комиссии и локальным актом Учреждения.

48. Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

 1) надбавки за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности; указанные надбавки устанавливаются руководителем соответствующего Учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности; надбавки устанавливаются за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; критерии установления размера вышеуказанной надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами соответствующего Учреждения в отношении конкретного работника по занимаемой должности, профессии рабочего;

2) надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации; размер надбавки составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; размер надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

49. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются и начисляются ежемесячно работникам Учреждения, имеющим звание «Заслуженный работник культуры» или учёную степень кандидата наук, в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, на основании локального акта Учреждения.

50. Надбавки за выслугу лет в Учреждении устанавливаются и начисляются на должностной оклад (оклад), ставку заработной платы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы по специальности | Размер надбавки, до(в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) |
| от 3 до 8 лет  | 10 |
| свыше 8 лет до 13 лет | 15 |
| свыше 13 лет до 18 лет | 20 |
| свыше 18 лет до 23 лет | 25 |
| свыше 23 лет | 30 |

Установление и начисление надбавок за выслугу лет производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда, на основании протокола соответствующей комиссии, созданной на основании локального акта соответствующего Учреждения, согласованного с МКУ «Управление культуры» МГО.

51. Надбавка молодым специалистам выплачивается работникам, приступившим к работе в Учреждении, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим Трудовой договор с Учреждением о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 01 октября года окончания.

Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании локального акта Учреждения, согласованного с МКУ «Управление культуры» МГО.

 52. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

**V. Условия выплаты материальной помощи**

53. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

54. Материальная помощь оказывается работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление работником в брак (впервые);

- рождение ребёнка у работника;

- в связи с юбилейной датой;

- при награждении государственными, ведомственными наградами, присвоением почетного звания;

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);

- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья;

- смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением;

- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

55. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

**VI. Условия оплаты труда директора Учреждения.**

56. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 57. Размер должностного оклада, ставка заработной платы, директора Учреждения определяется Трудовым договором в зависимости от сложности руководства Учреждением, связанного с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости конкретного учреждения, в следующем порядке:

а) Для директора Учреждения - путем отнесения к группе по оплате труда, исходя из суммы баллов.

58. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и заместителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора, его заместителя) устанавливается локальным актом ГРБС - МКУ «Управление культуры» МГО в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

59. Уровень оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора устанавливается в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Положением.

60. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах в соответствии с разделом III настоящего Положения.

61. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора Учреждения устанавливается в соответствии с разделом IV настоящего Положения, для заместителей директора Учреждения - с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемых заместителю директора Учреждения.

62. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, устанавливаются по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора Учреждения, установленных в Приложении 8 к настоящему Положению.

63. Директору Учреждения устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

1) премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;

2) надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

3) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

4) надбавки за выслугу лет;

5) надбавка молодым специалистам;

64. Надбавки стимулирующего характера: учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников; надбавка за наличие ученой степени, почетного звания; надбавка за выслугу лет; надбавка молодым специалистам; надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО, устанавливаются и начисляются в порядке, определенном в разделе IV настоящего Положения.

65. Премиальные выплаты по итогам работы директора Учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам работы в отчетном периоде. Оценка деятельности директора осуществляется в соответствии с критериями оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности, установленных в Приложении 8 к настоящему Положению.

66. Директор Учреждения обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за соответствующий отчетный период на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений и стимулирования директоров муниципальных учреждений культуры МГО, которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера директору соответствующего Учреждения, на основании локального нормативного акта МКУ «Управление культуры» МГО.

МКУ «Управление культуры» МГО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений и стимулирования директоров Учреждений.

67. Начисление выплат стимулирующего характера директору Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа МКУ «Управление культуры» МГО при наличии соответствующего протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений.

68. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в Трудовом договоре (в Приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы Трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

Новые условия оплаты труда директора Учреждения вносятся также в Трудовой договор, заключаемый между директором Учреждения и Главой Округа, либо иным уполномоченным Главой Округа лицом.

69. Условия оплаты труда директора Учреждения, установленные в Трудовых договорах, внесение изменений в условия оплаты труда осуществляется ежегодно путем подписания дополнительного соглашения к Трудовому договору.

Дополнительное соглашение к Трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к Трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда директора учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора соответствующего учреждения.

70. Выплаты надбавок стимулирующего характера директору Учреждения, в том числе премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются по результатам оценки выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора Учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) для муниципальных бюджетных учреждений культуры МГО и начисляются ежеквартально в месяце, следующим за отчетным периодом.

71. Директору Учреждения размер надбавок стимулирующего характера снижается до 100 % в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и производственной дисциплины;

- наличие фактов нецелевого расходования средств бюджета МГО;

- нарушение правил бюджетного учёта и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- нарушение сроков исполнения распоряжений, указаний директора МКУ «Управление культуры» МГО, Главы Округа, заместителя Главы Округа (по социальным вопросам) - в отношении МКУ «Управление культуры» МГО;

 - выявление нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору Учреждения, должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, постановление, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

Премия по итогам работы за отчетный период не устанавливается и не выплачивается директору Учреждения, уволенному с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. В остальных случаях при увольнении директора премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

**VII. Заключительные положения**

72. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчёту в случаях:

- изменения штатов (штатных расписаний);

- существенных изменений условий оплаты труда.

73. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, а также средства внебюджетных фондов направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с МКУ «Управление культуры» МГО:

- до 30% направляется на оплату труда.

74. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке.

75. Директор Учреждения за организацию оплаты труда, выплату заработной платы несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников ДК «Динамо»

**Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по ДК «Динамо»**

**1. Административно-управленческий персонал:**

Директор

Заместитель директора (по направлениям)

**2. Основной персонал:**

**2.1.Руководители**

Художественный руководитель

Заведующий отделом

**2.2.Специалисты**

Методист

Заведующий художественно – творческой мастерской

Аккомпаниатор

Художник

Художник-фотограф

Художник-оформитель

Культорганизатор

Руководитель кружка

Руководитель клубного формирования (любительского объединения, самодеятельного коллектива, клуба по интересам, студии)

Балетмейстер

Хормейстер

Режиссер

Звукооператор

Техник

**2.3. Служащие**

Контролер билетов

**Примечание:**

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по муниципальным учреждениям культуры МГО и МКУ «Управление культуры» МГО разработан в соответствии с Приказом Министерства культуры РФ от 05.05.2014г. № 763, Приказом Министерства культуры РФ от 08.04.2013г. № 325, Приказом Министерства культуры РФ от 25.09.2014г. № 1668, Приказом Министерства культуры Челябинской области от 10.06.2014г. № 172.

 Приложение 2

к Положению об оплате труда работников ДК «Динамо»

**Показатели оценки сложности руководства**

| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов | Объемные значения по показателям по Учреждению за отчетный период | Количество баллов по Учреждению |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6=4\*5 |
| 1. | Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде государственные, муниципальные услуги, выполнены работы, с учетом подведомственных учреждений | из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо | 0,3 |  |  |
| 2. | Всего штатных единиц в Учреждении | за каждую штатную единицу  | 1 |  |  |
| 3. | Количество структурных подразделений в Учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.) | за каждое структурное подразделение:- до 5 человек (включительно) - от 6 человек (включительно) и выше | 1020 |  |  |
| 4. | Количество подведомственных учреждений, с учетом филиалов в составе подведомственных учреждений | из расчета за каждое подведомственное учреждение, филиал | 20 |  |  |
| 5. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места сотрудников | наличиеотсутствует | 200 |  |  |
| 6. | Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе, автомобильного транспорта, используемого на основании договора аренды (кроме автобусов в МБУ «УПП МГО»), с учетом подведомственных учреждений | за каждое автомобильное транспортное средство | 10 |  |  |
| 7. | Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, с учетом подведомственных учреждений (отчет, контроль, согласование, утверждение документов по ведению приносящей доход деятельности) | ежемесячное ведение в течение годанепостоянный характер | 2010 |  |  |
| 8. | Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), и закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с учетом подведомственных учреждений | из расчета на заключенный контракт | 1  |  |  |
| 9. | **Итого:** |  |  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда ДК «Динамо» 2018г.

**Стимулирующие выплаты за сложность, напряжённость и высокое качество работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Критерии оценки** | **Специалисты** | **Размер стимулирующих выплат (баллы)** |
| 1 | Сверхнормативное количество участников в кружках, коллективах на период занятий  | при количестве участников свыше нормы более 5 человек  | Руководитель коллектива, балетмейстер, режиссер, хормейстер руководитель любительского объединения, руководитель НК | 10 баллов |
| при количестве участников свыше нормы более 10 человек  | 15 баллов |
| при количестве участников свыше нормы более 15 человек  | 20 баллов |
| 2 | Диплом (свидетельство) участника клубного формирования и спортивных секций в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках специалистов. (организованные профильным Министерством).Единовременная выплата | городской уровень | Руководитель коллектива, балетмейстер, режиссер, хормейстер руководитель любительского объединения, руководитель НК, аккомпаниатор, концертмейстер | 10 баллов |
| областной уровень | 15 баллов |
| региональный и выше уровень  | 25 баллов |
| 3 | Грамоты (благодарственные письма, и другие знаки отличия), присвоенные государственными, негосударственными органами управления, не подтверждённые денежными выплатами, за реализацию уставной деятельности учреждения, в связи с юбилейными датами, юбилейными датами учреждений (единовременная выплата)  | уровень учреждения | Весь персоналВесь персонал | 10 баллов |
| МКУ «Управление культуры» | 20 баллов |
| городской уровень(Администрация МГО, Собрание депутатов) | 30 баллов |
| областной уровень (МКЧО, ОЦНТ, ЗСО) | 40 баллов |
| всероссийский уровень | 50 баллов |
| 4 | Организация, проведение мероприятий, в.т.ч. уличных (праздников, конкурсов, фестивалей, выставок и других) не предусмотренных муниципальным заданием (планом) и выполнение дополнительных заданий, не предусмотренных должностными обязанностями (единовременная выплата)  | численность до 50 человек  | 20 баллов |
| в объеме зрительного зала учреждения | 30 баллов |
| численность 400-700 человек | 40 баллов |
| свыше 700 человек | 50 баллов |
| 5 | Проведение мероприятий, семинаров, мастеров-классов по ознакомлению с народными ремеслами, традициями и обрядами для детей и жителей города и привлечение их в коллективы (единовременная выплата)  | сверх муниципального задания (плана)-  | Основной персонал  | 30 баллов |
| городской уровень | 40 баллов |
| областной уровень | 50 баллов |
| 6 | Авторские разработки и реализацию мастерами КПР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела(единовременная выплата)  | - сценарии-литературно-музыкальное творчество-декорации и реквизит-костюмы( куклы)-оформительские работы | Основной персонал | 100 баллов |
| 7 | Привлечение ГРАНТОВ |  | Основной персонал | 15 баллов |
| 8 | Работа с инвалидами и лицами с ОВЗ  | в составе клубного формирования (ежемесячно) | Весь персонал | 20 баллов |
| в мероприятии | 10 баллов |
| в мастер-классах | 10 баллов |
| 9 | Единовременная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культурно-просветительских учреждений и подготовку дипломантов-участников кружков и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством):- в городских фестивалях и конкурсах- в областных фестивалях и конкурсах-участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах  | городской уровень | Основной персонал | 50 баллов |
| областной уровень | 70 баллов |
| всероссийский и международный уровень | 100 баллов |
| 10 | Премия по итогам работы за отчетный период  | месяц | Весь персонал | 20 баллов |
| квартал | 40 баллов |
| полугодие | 60 баллов |
| год | 100 баллов |
|  11 | Выполнение дополнительных заданий (хозяйственных), не предусмотренных должностными обязанностями  | аварийные работы, срочные непредвиденные технические, ремонтные работы  | Весь персонал | 50 баллов |
| разгрузочно-погрузочные работы, транспортировка оборудования:- групногобаритное оборудования , на дальнее расстояние свыше 20 км. - мелкогабаритное оборудования  | 40 баллов10 баллов |
| благоустройство уборка прилегающей территории | 30 баллов |
| благоустройство и уборка внутренних помещений | 20 баллов |
| ремонт инвентаря, оборудования, реквизита, стирка костюмов, портьер одежды сцены(за 1 единицу наименования) | 10 баллов |

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников ДК «Динамо»

**Профессиональные квалификационные группы**

**по работникам культурно-досуговых учреждений**

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих" по работникам домов

культуры, центра досуга и дома народного творчества

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож, швейцар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, плотник, машинист (кочегар) котельной | 3465 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, плотник | 4124 |
| 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник, плотник | 4712 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей служащих, утвержденных Приказом

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих"

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Кассир, секретарь-машинистка, секретарь, делопроизводитель | 3812 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 4124 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Художник, художник – оформитель, художник – фотограф, техник, администратор | 4297 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 5233 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 5510 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5683 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня",

утвержденная Приказом Министерства здравоохранения

и социального развития Российской Федерации

от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Инженер - электроник, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по закупкам | 6514 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6688 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7450 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться "ведущий" | 7658 |

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников, утвержденная Приказом

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, концертмейстер, тренер-преподаватель | 7566 |
| 3 квалификационный уровень | Старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 8536 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей технических исполнителей и артистов,

утвержденные Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Должности технических исполнителей и артистов

вспомогательного состава"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Смотритель музейный | 3742 |

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

первого уровня", утвержденная Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп профессий рабочих культуры,

искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства

и кинематографии первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Костюмер, осветитель, машинист сцены | 4297 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников учреждений культуры, искусства

и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии среднего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Организатор экскурсий, культорганизатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор | 5683 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников учреждений культуры, искусства

и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии ведущего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Звукооператор, художник-постановщик, методист клубного учреждения | 8421 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников учреждений культуры, искусства

и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений

культуры, искусства и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Режиссер, хормейстер, балетмейстер, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры | 9321 |