

СОГЛАСОВАНО:
Исполняющий обязанности
начальника
Управления культуры
администрации города
Южно-Сахалинска



А.В. Приходько

«19» 04 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Профсоюзного комитета
МБУ ГДК «Родина»

«16» 04 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
Муниципального бюджетного
учреждения
Городской Дом культуры «Родина»
Приказ № 117
от «19» 04 2018



ПОЛОЖЕНИЕ
«О системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Городской Дом культуры «Родина»
(в новой редакции)

2018 год

1. Общие положения

1.1. Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Городской Дом культуры «Родина» (далее по тексту – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Городской Дом культуры «Родина» (далее по тексту - Учреждение) и применяется при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – по тексту Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалисты, осуществляющие работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и других работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к Положению:

- Приложение № 1 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;
- Приложение № 3 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых постановлением администрации города Южно-Сахалинска, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;

- коэффициент уровня управления;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент специфики работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,20
Высшее профессиональное образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.7. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом	0,45
Заведующий сектором	0,30
Заведующий костюмерной	0,30
Начальник хозяйственного отдела	0,30

2.8. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работников, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (Приложение № 1 к Положению), зависит от штатной численности Учреждения, его структурных подразделений и устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность структурного подразделения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом	свыше 5	0,25

2.9. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (Приложение № 1 к Положению), в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутридолжностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,60
I категория	0,50
II категория	0,30

2.10.Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая должность (профессия) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	0,24
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	0,24
Должности работников культуры среднего звена	0,45
Должности работников культуры ведущего звена	0,45
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	0,60
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,65
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	0,65
Общепрофессиональные должности служащих пятого уровня	0,65

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приложение № 3 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,65.

2.11.Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников, должности (профессии) которых отнесены к профессиональным квалификационным группам:

Специфика работы	Размер повышающего коэффициента
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (Приложение № 1 к Положению)	1,00
Должности руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей (Приложение № 2 к Положению)	0,60
Должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приложение № 3 к Положению)	0,60
Профессии рабочих	0,30

2.12.Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктами 2.6 - 2.11 Положения, не образует новый должностной оклад.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов). Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада).

3.8. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие

выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- за присвоенный класс квалификации водителям автомобилей;
- молодым специалистам;

4.1.2. ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.3. премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ;

4.1.4. единовременная выплата за высокие результаты работы.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере 50 процентов оклада.

4.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, % от оклада
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в соответствии с Положением (Приложение № 5 к Положению).

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, искусства и кинематографии (Приложение № 1 к Положению), устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

4.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.4.4 и 4.4.5 Положения.

4.4.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является

дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.4. Положения.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4.6. Специалистам, прибывшим на работу в организацию на должности работников культуры, искусства и кинематографии, получившим второе профессиональное образование, которые ранее воспользовались правом на установление доплаты к должностному окладу или установление повышенного размера должностного оклада за статус молодого специалиста, вторично надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) не устанавливается. Доплата устанавливается до достижения специалистом возраста 30 лет

4.5. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, % от оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.4. Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения

соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;
- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;
- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;
- периоды преподавательской работы на курсах библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;
- периоды работы в институтах культуры и в других высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;
- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);
- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;
- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;
- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало

непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (критериев оценки труда).

Показатели премирования работников (критерии оценки труда) утверждаются локально-нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников (критерии оценки труда) должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения. Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ:

- качественное и оперативное выполнении особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких

конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам 2 Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, при разработке которых необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждений может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) - 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации - 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - 5000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками - 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

4.11. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений, занявшим высшие места в региональных рейтингах по результатам проведенной независимой оценки качества в своей категории учреждений.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты единовременной выплаты по результатам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 «Должностной оклад директора» к Положению.

5.3. Размеры должностных окладов художественному руководителю, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на 10, 15 и 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, художественному руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления в размере 0,85.

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителю, художественному руководителю, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются Управлением культуры города Южно-Сахалинска.

5.6. Премирование директора Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Директор Учреждения может быть премирован за выполнение особо важных и срочных работ единовременно по итогам выполнения таких работ.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Директор Учреждения может быть премирован единовременной выплатой за высокие результаты работы. Премия устанавливается руководителю Учреждения, занявшему высшие места в региональных рейтингах по результатам проведенной независимой оценки качества в своей категории учреждений. Размеры премирования директора Учреждения единовременной выплатой, порядок и критерии премирования устанавливаются учредителем Учреждения.

5.7. Художественному руководителю, заместителю директора Учреждения,

главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.3, 4.1.4 Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставленной Учреждению на возмещение затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера по согласованию с Управлением культуры города Южно-Сахалинска.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается Управлением культуры города Южно-Сахалинска.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 Положения для:

- рабочих – не менее 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;
- директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя главного бухгалтера - не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;
- других категорий работников, не указанных в настоящем пункте, - не менее 40 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов.

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников культуры искусства и кинематографии**

Наименование должности	Требования к квалификации	Должн остной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Аккомпаниатор	среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы	6997
Заведующий костюмерной	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет или начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	6997
Культурорганизатор	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления к стажу работы	6997
Культурорганизатор II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора не менее 2 лет	6997
Культурорганизатор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора II категории не менее 3 лет	6997
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Звукооператор II категории	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления к стажу работы	8186
Звукооператор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без	8186

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
	предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) стаж работы в должности звукооператор II категории не менее 3 лет	
Менеджер по культурно-массовому досугу	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления к стажу работы	8186
Менеджер по культурно-массовому досугу II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 2 лет	8186
Менеджер по культурно-массовому досугу I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу II категории не менее 2 лет	8186
Светооператор	высшее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 2 лет	8186
Художник-постановщик	высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет	8186
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (хореографическое) образование и стаж работы не менее 2 лет	11310
Балетмейстер	высшее профессиональное образование	11310

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца I категории	(хореографическое) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в должности балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца II категории не менее 3 лет	
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых учреждений клубного типа	Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	11310
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	11310
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) I категории	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет	11310
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет.	11310

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей**

Квалификационн ые уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностно й оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	6253
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6997
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	7590
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	8186
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	9078
3 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист) I категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	9078

Квалификационн ые уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностно й оклад, в рублях
	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	9078
4 квалификационный уровень	Ведущий** бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	11310
	Ведущий **инженер Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 5 лет	11310
	Ведущий** экономист высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 5 лет	11310

Примечание:

<*> Применение должностного наименования "ведущий" возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
специалиста, осуществляющего работу в области охраны труда

Наименование должности, требования к квалификации	Должностн ой оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	8186

Приложение №4
к Положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ГДК «Родина»

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
директора**

Директор (заведующий) дома культуры	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых учреждениях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях не в культурно-досуговых учреждениях менее 3 лет	22473
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ
КВАЛИФИКАЦИИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДСКОЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ «РОДИНА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее по тексту - водители) Муниципального бюджетного учреждения Городской Дом культуры «Родина» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).

2. Условия и порядок присвоения класса квалификации

2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

2.2. Класс квалификации "водитель автомобиля 2-го класса" может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

2.3. Класс квалификации "водитель автомобиля 1-го класса" может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля 2-го класса" не менее двух лет.

2.4. Кроме требований, предусмотренных п. 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;

- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;

- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса - 10% должностного оклада;

- водителю 1-го класса - 25% должностного оклада.

3. Порядок понижения класса квалификации

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила

дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

1а»

4. Порядок работы комиссии

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

процесс и
интерпретация
за места
Директор
Александр Р.А.



СОГЛАСОВАНО:

Исполняющий обязанности
начальника

Управления культуры
администрации города
Южно-Сахалинска



Т.Н. Золотухина

«31» февраля 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Профсоюзного комитета
МБУ ГДК «Родина»

«31» 01 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
Муниципального бюджетного
учреждения
Городской Дом культуры «Родина»
Приказ № 19
от «31» 01 2018 г.



ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
«О системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Городской Дом культуры «Родина»

2018 год

Внести в Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Городской Дом культуры «Родина» (далее по тексту Положение) следующие изменения:

1. Раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера»:

1.1. Дополнить пункт 4.1. подпунктом 4.1.4. следующего содержания:

«4.1.4. единовременная выплата за высокие результаты работы.».

1.2. Изложить пункт 4.9 в следующей редакции:

«4.9. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, при разработке которых необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждений может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) - 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации - 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - 5000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками - 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

1.3. Дополнить пунктом 4.10. следующего содержания:

«4.10. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений, занявшим высшие места в региональных рейтингах по результатам проведенной независимой оценки качества в своей категории учреждений.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты единовременной выплаты

по результатам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.».

2. Раздел 5 «Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«5 Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя, художественного руководителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 «Должностной оклад директора» к Положению.

5.3. Размеры должностных окладов художественному руководителю, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на 10, 15 и 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, художественному руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления в размере 0,85.

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителю, художественному руководителю, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются Управлением культуры города Южно-Сахалинска.

5.6. Премирование директора Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Директор Учреждения может быть премирован за выполнение особо важных и срочных работ одновременно по итогам выполнения таких работ.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Директор Учреждения может быть премирован единовременной выплатой за высокие результаты работы. Премия устанавливается руководителю Учреждения, занявшему высшие места в региональных рейтингах по результатам проведенной независимой оценки качества в своей категории учреждений. Размеры премирования директора Учреждения единовременной выплатой, порядок и критерии премирования устанавливаются учредителем Учреждения.

5.7. Художественному руководителю, заместителю директора Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.3, 4.1.4 Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из

размера установленного должностного оклада.».

3. Изложить в новой редакции:

- Приложение №1 «Должностные оклады работников культуры искусства и кинематографии» (приложение 1),
- Приложение №2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общетраслевых должностей»,
- Приложение №3 «Должностные оклады специалиста, осуществляющего работу в области охраны труда».
- Приложение №4 «Должностной оклад директора».

Приложение №1
к Изменениям в Положение «О системе оплаты
труда работников МБУ ГДК «Родина»
от «__» _____ 2018 г.

Приложение №1
к Положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ГДК «Родина»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников культуры искусства и кинематографии

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Аккомпаниатор	среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы	6997
Заведующий костюмерной	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет или начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	6997
Культурорганизатор	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления к стажу работы	6997
Культурорганизатор II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора не менее 2 лет	6997
Культурорганизатор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора II категории не менее 3 лет	6997
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Звукооператор II	среднее профессиональное образование	8186

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
категории	(культуры и искусства, техническое) без предъявления к стажу работы	
Звукооператор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) стаж работы в должности звукооператор II категории не менее 3 лет	8186
Менеджер по культурно-массовому досугу	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления к стажу работы	8186
Менеджер по культурно-массовому досугу II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 2 лет	8186
Менеджер по культурно-массовому досугу I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу II категории не менее 2 лет	8186
Светооператор	высшее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 2 лет	8186
Художник-постановщик	высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет	8186
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Балетмейстер хореографического коллектива (студии),	высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее	11310

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
ансамбля песни и танца	профессиональное (хореографическое) образование и стаж работы не менее 2 лет	
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца I категории	высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в должности балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца II категории не менее 3 лет	11310
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых учреждений клубного типа	Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	11310
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	11310
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) I категории	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет	11310
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет.	11310

Приложение №2
к Изменениям в Положение «О системе оплаты
труда работников МБУ ГДК «Родина»
от «__» _____ 2018 г.

Приложение №2
к Положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ГДК «Родина»

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей**

Квалификационны е уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностно й оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационны й уровень	Агент по снабжению среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	6253
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационны й уровень	Секретарь руководителя высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6997
3 квалификационны й уровень	Начальник хозяйственного отдела высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	7590
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационны й уровень	Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	8186
3 квалификационны й уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	9078

Квалификационны е уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностно й оклад, в рублях
3 квалификационны й уровень	Инженер-программист (программист) I категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	9078
	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	9078
4 квалификационны й уровень	Ведущий** бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	11310
	Ведущий **инженер Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 5 лет	11310
	Ведущий** экономист высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 5 лет	11310

Примечание:

<*> Применение должностного наименования "ведущий" возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

Приложение №3
к Изменениям в Положение «О системе оплаты
труда работников МБУ ГДК «Родина»
от «__» _____ 2018 г.

Приложение №3
к Положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ГДК «Родина»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
специалиста, осуществляющего работу в области охраны труда

Наименование должности, требования к квалификации	Должностн ой оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	8186

Приложение №4
к Изменениям в Положение «О системе оплаты
труда работников МБУ ГДК «Родина»
от « ___ » _____ 2018 г.

Приложение №4
к Положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ГДК «Родина»

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
директора**

Директор (заведующий) дома культуры	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых учреждениях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях не в культурно-досуговых учреждениях менее 3 лет	22473
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

Противопримирительно
и открыто враждебно
ориентированная интеллигенция



Визовый отдел

Минина Д.И.
[Signature]