

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Кантемировского муниципального
района Воронежской области
от «___» _____ 2014г. № _____

**Положение
об оплате труда работников муниципальных
учреждений культуры
Кантемировского муниципального района
Воронежской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Кантемировского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области от 28.09.2009 года № 1163 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кантемировского муниципального района, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и распространяет свое действие для муниципальных учреждений согласно приложения №1.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия, размеры и критерии установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат.
- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры (далее – учреждение).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой

тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Лица, кроме педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

2.1. Минимальные размеры окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2 Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (кроме повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности педагогическим работникам) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – не более 3,0.

2.2.2 Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство – устанавливается в целях стимулирования художественного персонала учреждений культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,1;
- второй категории – 0,05.

2.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается работникам, занимающим должности служащих и педагогическим работникам, предусматривающим должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности для служащих:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности для педагогических работников:

- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории – 0,05.

Таблица 1

**Минимальные размеры окладов работников,
относящихся к сфере культуры**

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный размер оклада по должности (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": смотритель музейный; контролер билетов	5554
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; обслуживающего кинотеатры и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистент хормейстера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	6520
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": аккомпаниатор-концертмейстер в зависимости от категории:	6762
<i>2-я категория</i>	6762
<i>1-я категория</i>	7968
<i>высшая категория</i>	9175
<i>ведущий</i>	10623
Художник, художник по свету, художник-реставратор в зависимости от образования и стажа:	7243
<i>высшее образование без стажа или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	7243
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	8450
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	9656

Помощник главного режиссера (художественного руководителя) в зависимости от образования и стажа:	9175
<i>высшее образование без стажа и среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	7727
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	9175
Концертмейстер по классу вокала (балета) в зависимости от образования и стажа:	
<i>высшее образование без стажа и стаж работы не менее 3 лет</i>	7727
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	9175
Звукооператор	7243
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; художественный руководитель клубного учреждения, музея, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод) в зависимости от категории:	6762
<i>2-я категория</i>	6762
<i>1-я категория</i>	7968
<i>ведущий</i>	9175
главный библиотекарь; главный библиограф	9657
специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, методист по составлению кинопрограмм, звукооператор в зависимости от стажа и образования:	6762
<i>высшее образование без стажа и среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	6762
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	7968
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	9175
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); заведующий передвижной выставкой музея; звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	12071

Таблица 2

**Минимальные размеры окладов
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Наименование должности	Минимальный размер оклада по должности (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Делопроизводитель, секретарь-машинистка.	6390
Второй квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6666
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Администратор, техник, техник-программист, художник	8029
Второй квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8832
Четвертый квалификационный уровень	
Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9051
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	
бухгалтер, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, программист, специалист по кадрам	9527
Второй квалификационный уровень	
бухгалтер, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, программист, специалист по кадрам Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	10473
Третий квалификационный уровень	
бухгалтер, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, программист, специалист по кадрам Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10946
Четвертый квалификационный уровень	
бухгалтер, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, программист. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	11443
Пятый квалификационный уровень	

Заместитель главного бухгалтера; главные специалисты: в отделах	11918
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Начальник отдела (группы)	12724
Второй квалификационный уровень	
Главный (диспетчер, механик, энергетик)	13639
Третий квалификационный уровень	
Руководитель (директор, начальник, заведующий)	17502

Таблица 3

**Минимальный размер оклада педагогических работников
учреждений культуры**

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	минимальный размер оклада по должности (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:	
секретарь учебной части	5554
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:	
1-й квалификационный уровень: музыкальный руководитель;	8189
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8958
3-й квалификационный уровень: методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;	9982
4-й квалификационный уровень: преподаватель; старший методист	10750
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень: заведующий: кабинетом, отделом, сектором	9433
2-й квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением	10483

По должностям, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников» повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу, предусматривающий должностное категорирование, образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда педагогических работников устанавливается в соответствии с приложениями 4 – 4.2.

Таблица 4

Минимальный размер оклада профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

наименование должности	минимальный размер оклада по квалификационному уровню (руб.)	Коэффициент уровня должности	минимальный размер оклада по занимаемой должности (руб.)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
Костюмер, осветитель; киномеханик;			5554
<i>1 разряд</i>	5554	-	5554
<i>2 разряд</i>		1,05	5832
<i>3 разряд</i>		1,15	6387
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
Первый квалификационный уровень			
регулировщик пианино и роялей; настройщик инструментов;			7140
<i>4 разряд</i>	7140	-	7140
<i>5 разряд</i>		1,06	7568
<i>6 разряд</i>		1,15	8211
Второй квалификационный уровень			
механик по обслуживанию звуковой техники; реставратор фильмокопий; оператор видеозаписи;			9254
<i>6 разряд</i>	9254	-	9254
<i>7 разряд</i>		1,06	9809
<i>8 разряд</i>		1,10	10179
Третий квалификационный уровень			
<i>8 разряд</i>	9664	-	10311
Четвертый квалификационный уровень			
<i>9 разряд и выше</i>	9911	-	10575

Таблица 5

Минимальный размер оклада профессий рабочих

наименование должности	минимальный размер оклада по квалификационному уровню (руб.)	Коэффициент уровня должности	минимальный размер оклада по занимаемой должности (руб.)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
Первый квалификационный уровень			
Сторож (вахтер), гардеробщик; дворник; уборщик производственных и служебных помещений,			5554

подсобный рабочий, плотник; слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; столяр; кладовщик; кассир – билетный; кочегар;			
<i>1 разряд</i>	5554	-	5554
<i>2 разряд</i>		1,05	5832
<i>3 разряд</i>		1,10	6109
Второй квалификационный уровень			
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»			6390
<i>1 разряд</i>	6390	-	6390
<i>2 разряд</i>		1,05	6710
<i>3 разряд</i>		1,10	7029
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень			
Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; столяр;			7358
<i>4 разряд</i>	7358		7358
<i>5 разряд</i>		1,06	7800
Второй квалификационный уровень			
Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник; столяр; электрик; оператор газового оборудования			9721
<i>6 разряд</i>	9721		9721
<i>7 разряд</i>		1,05	10207
Третий квалификационный уровень			
<i>8 разряд</i>	10556	-	10556

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 –го разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

С введением новой системы оплаты труда рабочим, оплата труда которых осуществлялась по 9-му разряду и выше Единой тарифной сетки, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу – 0,2.

Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливаются доплаты за классность в размере:

1 класс – 25% от должностного оклада;

2 класс – 10 % от должностного оклада.

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Размеры выплат компенсационного характера по типам учреждений и порядок их установления.

3.1 Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационного характера утвержденных постановлением администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области от 28.09.2009 года № 1163 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кантемировского муниципального района, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

3.9. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, установленные должностные оклады могут быть повышены на 25 процентов.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденных постановлением администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области от 28.09.2009 года № 1163 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кантемировского муниципального района, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

4.2 Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3 К выплатам стимулирующего характера, за исключением повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- стимулирующая надбавка за звание «народный».

4.4 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам из числа художественного персонала учреждений культуры в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы. Иным служащим из числа персонала музеев и библиотек за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливаются:

- директорам муниципальных учреждений культуры - до 20% должностного оклада;
- художественным руководителям – до 30% должностного оклада;
- работникам муниципальных музеев и библиотек - до 50% должностного оклада;
- работникам иных муниципальных учреждений культуры - до 45%.

4.5 Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Для работников муниципальных учреждений культуры размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 20%.

Для специалистов муниципальных музеев и библиотек при непрерывном десятилетнем стаже работы в государственных или (и) муниципальных музеях и библиотеках устанавливаются надбавки в размере до 20% оклада (ставки) и 5% за каждые последующие пять лет, но не более 40% оклада (ставки).

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры;
- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры;
- время работы в иных учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых помогают в исполнении должностных обязанностей. Этот период не может превышать 5 лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.6 В стаж работы руководителя муниципального учреждения культуры и его заместителей, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются время работы на руководящих должностях в иных учреждениях и организациях.

4.7 В стаж работы учетных работников (главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, кассира) дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются время работы на должностях учетных работников (главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, кассира) в иных учреждениях и организациях.

4.8 Стимулирующая надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

600 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

500 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», за ученую степень кандидата наук (с даты принятия

решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из имеющихся оснований.

4.9 Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.10 Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников) и учитываются в Положении о премировании и материальном стимулировании учреждения.

Критерии и показатели деятельности руководителя учреждения культуры утверждаются руководителем уполномоченного органа в сфере культуры администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

4.11 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях культуры могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и сложных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.12 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

4.13 Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам в случае:

поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором

Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ, почетной грамотой Управления культуры Воронежской области.

4.14 Премия за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

4.15 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

4.16 Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 4.9 – 4.12 настоящего Положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трех размеров среднего размера заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения (приложение 3) и устанавливается ежегодно представителем нанимателя и индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством.

Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с порядком, утвержденным приказом отдела культуры и спорта администрации Кантемировского муниципального района от 23.12.2010 г. N 75/ОД "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры".

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.1- 4.9 раздела IV настоящего Положения.

5.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры (приложение 2).

Премиальный фонд руководителя составляет до 5% от общего фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения.

Бюджетные ассигнования на премирование руководителя учреждения используются до конца текущего финансового года.

Размер и порядок премирования руководителя ежегодно устанавливаются руководителем уполномоченного органа в сфере культуры администрации Кантемировского муниципального района и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.4 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. Работникам муниципальных библиотек выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада один раз в год.

6.4. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

П Е Р Е Ч Е Н Ь
муниципальных учреждений культуры
Кантемировского муниципального района Воронежской области

1. Муниципальное казенное учреждение культуры «Районный дом культуры».
2. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая библиотечная система».
3. Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Кантемировская детская школа искусств».
4. Муниципальное казенное учреждение культуры «Кантемировская дирекция киносети».
5. Районный краеведческий музей - структурное подразделение МКУ «Отдел культуры»

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

Положение о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры.

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителей учреждений культуры с учетом результатов работы учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Премирование направлено на повышение заинтересованности руководителей в результативности своей профессиональной деятельности, качественном результате своего труда, своевременном выполнении должностных обязанностей.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал, год);
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокое качество выполняемых работ;

Порядок и условия выплаты премий.

1. Премирование руководителей учреждений культуры **по итогам работы за квартал, год** производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.1. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется за выполнение показателей:

- количество посещений (зрителей, пользователей) учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом);
- собственные доходы учреждения;
- количество экземпляров библиотечного фонда общедоступных библиотек;
- количество подготовленных и проверенных муниципальных контрактов учреждений культуры;
- выполнение плановых показателей от проката кинофильмов;
- количество и результативность участия в областных и всероссийских мероприятиях;
- количество проведенных культурно-досуговых мероприятий (конкурсов, фестивалей, выставок), издание методической литературы;

- за достижение наилучших результатов в обучении и воспитании учащихся.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу.

2. Премирование руководителей учреждений культуры **за выполнение особо важных и сложных заданий** осуществляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия **за качество выполняемых работ** выплачивается руководителям учреждений культуры одновременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания;
- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ и Управления культуры Воронежской области

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений культуры, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без уважительных причин, либо за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством, премия за расчетный период не устанавливается и не выплачивается.

Руководителям учреждений культуры, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премия не устанавливается и не выплачивается.

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

Перечень 1
должностей работников, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности
«Предоставление прочих коммунальных, социальных
и персональных услуг» для расчета средней
заработной платы и определения размеров должностных
окладов руководителей подведомственных учреждений

«Деятельность в области охраны историко-культурного наследия»

Инженер
Экономист
Бухгалтер

«Прочая деятельность в области культуры»

Главный библиограф
Главный библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь
Режиссер
Хормейстер
Балетмейстер
Хранитель фондов
Организатор экскурсий
Методист
Ведущий методист
Ведущий специалист
Главный специалист
Руководитель кружка
Руководитель клуба по интересам
Руководитель музыкальной части дискотеки
Руководитель студии
Акомпаниатор
Культурорганизатор
Звукооператор
Ассистент хормейстера
Художественный руководитель

Кинемеханик

Руководитель клубного формирования – любительского объединения

Художник по свету

Режиссер массовых представлений

Заведующий музыкальной частью

Заведующий отделом (сектором) библиотеки

Заведующий отделом (сектором) музея

Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры

Перечень 2
должностей работников, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности
«Образование» для расчета средней заработной
платы и определения размеров должностных окладов
руководителей подведомственных учреждений

Педагог-психолог
Преподаватель
Педагог дополнительного
образования
Инструктор-методист
Концертмейстер
Педагог организатор
Социальный педагог

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях культуры

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы работников, перечисленных в п. 1 и п.2 устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 1, 2 составляет 40 часов в неделю.

4. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

за 18 часов преподавательской работы в неделю:

3-5 классов школ музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств - с семилетним сроком обучения, 1-4 классов детских художественных школ с четырехлетним сроком обучения;

за 24 часа преподавательской работы в неделю:

-1-2 классов школ музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения;

- преподавателям 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств- с семилетним сроком обучения;

-концертмейстерам образовательных учреждений,

Оплата за часы, данные в порядке замещения отсутствующих преподавателей по болезни, в связи с отпуском по беременности и родам,

очередным отпуском определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество часов в месяц. При этом среднемесячное количество часов в месяц следует соответственно считать при 24 часовой рабочей неделе –100,8 часа; при 18 часовой рабочей неделе 75,6 часа в старших классах.

5. Преподавательская работа работников, указанных в п. 4 настоящего приложения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год может быть сохранен ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении дополнительного образования его руководителем, определяется руководителем уполномоченного органа управления в сфере культуры по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и

организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка преподавателей педагогических училищ и педагогических колледжей, а также работников учреждений дополнительного образования детей.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением учреждений дополнительного образования детей, не планируется.

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

**Порядок исчисления заработной платы (тарификация)
педагогических работников образовательных учреждений,
указанных в приложении 4**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения нового оклада (должностного оклада) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Приложение 4.2.

к Положению об оплате
труда работников
муниципальных учреждений
культуры
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления нового оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления нового оклада (должностного оклада) на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов.