

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Брянская область



**Жуковский районный Совет народных депутатов
пятого созыва**

Р Е Ш Е Н И Е

от 20.06.2017 № 431/36-5

г. Жуковка

Об утверждении Примерного положения об
оплате труда работников муниципальных
учреждений культуры Жуковского района

Заслушав и обсудив предложение администрации Жуковского района, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 № 149-п «Об утверждении Примерного положения об отраслевой оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 24 апреля 2017 года № 192-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Жуковского района,

Жуковский районный Совет народных депутатов

РЕШИЛ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жуковского района (прилагается).
2. Признать утратившими силу решения Жуковского районного Совета народных депутатов:
 - от 25 октября 2016 №313/27-5 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры»;
 - от 27 декабря 2016 №342/30-5 «О внесении изменений в решение Жуковского районного Совета народных депутатов от 25.10.2016 № 313/27-5 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жуковского района».
3. Настоящее решение вступает в силу 1 сентября 2017 года.
4. Контроль за исполнением решения возложить на постоянный комитет по бюджету, налогам и экономической реформе (Латышева В.В.)

Глава Жуковского района

В.М. Шуравко

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жуковского
района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жуковского района (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Брянской области, постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 г. N 149-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 24.04.2017 года №192-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры и искусства Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 23.12.2016г., протокол №11).

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Жуковского района, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании нормативного правового акта администрации Жуковского района.

Годовой фонд оплаты труда работников муниципального учреждения подлежит корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия администрацией Жуковского района, осуществляющей в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания;

установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах

сформированного фонда оплаты труда);

при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда с качеством оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективностью деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечни должностей и профессий работников, относимых к соответствующей категории персонала, утверждаются нормативным правовым актом администрации Жуковского района с учетом утвержденных Министерством культуры Российской Федерации примерных перечней должностей и профессий, отнесенных к соответствующей категории персонала.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения, по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии

рабочих) данного учреждения.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений (далее - работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области и нормативными правовыми актами Жуковского муниципального района.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям (профессиям) работников культуры, искусства и кинематографии, а также по должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В локальных нормативных актах муниципального учреждения устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в приложениях 1 - 3 настоящего Примерного положения.

Для специалистов муниципальных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25%.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении 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 соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Аттестация работников учреждений производится на основании утвержденных в учреждениях положений об аттестации.

2.3. Оплата труда специалистов, совмещающих основную работу с работой в составе жюри профессиональных и жанровых фестивалей и конкурсов, производится по ставкам почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из размера минимального должностного оклада по 1-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих 1-го уровня (в соответствии с приложением 1) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда,

содержащихся в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

2.6. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат, доплат и надбавок.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам муниципальных учреждений культуры при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

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

не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка молодым специалистам (специалистам библиотек и иных учреждений культуры);

надбавка за знание и применение в работе иностранных языков;

надбавка за специфику работы;

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.1.1. Надбавка молодым специалистам (специалистам библиотек и иных учреждений культуры) устанавливается работникам в возрасте до 30 лет, окончившим высшие и средние специальные профессиональные учебные заведения и находящимся в штате учреждения, в размере 30% оклада (должностного оклада). Надбавка молодым специалистам выплачивается первые 2 года после окончания учебного заведения.

Надбавка выплачивается по основному месту работы ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.2 Надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе:

за знание и применение одного языка - 10% оклада (должностного оклада);

за знание и применение двух и более языков - 15 % оклада (должностного оклада).

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий.

4.1.3. Надбавка за специфику работы устанавливается:

4.1.3.1. работникам учреждения культуры:

- по обслуживанию слепых и слабовидящих в размере 15% оклада (должностного оклада);

4.1.3.2. водителю автомобиля учреждения культуры:

- за обеспечение исправного технического и санитарного состояния автотранспорта и безопасных условий перевозки людей в размере 50% оклада (должностного оклада);
- за обеспечение санитарных, противопожарных условий содержания гаража в размере 50% оклада (должностного оклада);
- за выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии на предприятии, учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей в размере 30% оклада (должностного оклада).

4.1.4. Надбавка за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации и стран СНГ устанавливается работникам учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

«Народный» – 30 %;

«Заслуженный деятель искусств» – 20 %;

«Заслуженный артист», «Заслуженный художник» – 20 %;

«Заслуженный работник культуры» – 20 %;

«Заслуженный работник культуры Брянской области» – 15 %

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

4.1.5. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, и в размере 30% должностного оклада - имеющим ученую степень доктор наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю выполняемой работы с даты принятия президиумом высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени.

4.1.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах: при стаже от 1 до 5 лет – 10 % от оклада (должностного оклада); при стаже от 5 до 10 лет – 15 % от оклада (должностного оклада); при стаже от 10 до 15 лет – 20 % от оклада (должностного оклада); при стаже свыше 15 лет – 30 % от оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных статьей 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года N 23-3 "О культурной деятельности на территории Брянской области".

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству.

Надбавка за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры Жуковского района выплачивается по основному месту работы.

Установление надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры Жуковского района производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

4.1.7. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться единовременные премии за высокие результаты работы: при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Брянской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Установление премии за высокие результаты работы работникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, руководителю муниципального учреждения на основании нормативного правового акта администрации Жуковского района.

4.1.8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного и т.п.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.).

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании нормативного правового акта администрации Жуковского района, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.9. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наличии экономии

фонда оплаты труда выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование работников производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

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

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом в соответствии с нормативным правовым актом администрации Жуковского района.

При увольнении работника (руководителя учреждения) по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально фактически отработанному времени.

4.1.10. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, высокую производительность и эффективность труда, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, совершенствование организации труда, за подготовку и проведение международных, всероссийских, межрегиональных и областных, районных мероприятий. Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам учреждений культуры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.11. Надбавка за интенсивность труда руководителям учреждений культуры устанавливается за работу, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, расширение перечня услуг и предоставление возможности доступа жителям к информации о видах услуг и непосредственное получение услуг, оказываемых в учреждении; за сложность, важность выполняемой работы. Критерии и порядок установления надбавки за интенсивность труда руководителям учреждений устанавливаются нормативным правовым актом администрации Жуковского района.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителям учреждений культуры определяется в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Жуковского района, в зависимости от результатов деятельности учреждения.

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

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от критериев особенностей деятельности, значимости и масштаба управления:

Группы учреждений	Оклад (должностной оклад), рублей
I	18700
II	15400
III	11000

Отнесение учреждения к группе производится по критериям, содержащимся в приложении 5 к Примерному положению.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже оклада руководителя. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с учредителем учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III к Примерному положению.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются нормативным правовым актом администрации Жуковского района в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются нормативным правовым актом администрации Жуковского района.

5.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV к Примерному положению.

5.7. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и средне-месячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом администрации Жуковского района.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры, заместителей руководителя,

главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются нормативным правовым актом администрации Жуковского района.

VI. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам муниципальных учреждений культуры является разовая материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере 2 тыс. рублей.

Материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25% нормы рабочего времени.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников по ПКГ**

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников, занимающих должности, отнесенные
к профессиональным квалификационным группам,
утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России
от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении
профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих"**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5200
2-й квалификационный уровень	5330
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	5850
2-й квалификационный уровень	5980
3-й квалификационный уровень	6110
4-й квалификационный уровень	6240
5-й квалификационный уровень	6500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	8795
2-й квалификационный уровень	8905
3-й квалификационный уровень	8970
4-й квалификационный уровень	9035
5-й квалификационный уровень	11830
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	11960
2-й квалификационный уровень	12090

3-й квалификационный уровень	12220
------------------------------	-------

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных учреждений
культуры Жуковского района

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников культуры, искусства и кинематографии;
по должностям специалистов и служащих,
не включенных в ПКГ**

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
1.	Контролер билетов, кассир билетный	5480
2.	Старший билетный кассир	5500
3.	Заведующий костюмерной, аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель клубного формирования (кружка, студии, любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), контролер-посадчик аттракциона	7530
4.	Библиотекарь, библиограф, методист (библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных организаций)	7540
5.	Руководитель клубного формирования (кружка, студии, любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) 2-й категории, культорганизатор 2 категории, заведующий аттракционом	7657
6.	Библиотекарь 2-й категории, библиограф 2-й категории, методист (библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных организаций) 2-й категории, культорганизатор 1-й категории, руководитель клубного формирования (кружка, студии, любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) 1-й категории, звукооператор 2 категории	7800
7.	Библиотекарь 1-й категории, библиограф 1-й категории, методист (библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных организаций) 1-й категории, звукооператор 1 категории	7930
8.	Ведущий библиотекарь (библиограф) ведущий методист (библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных организаций),	8840

	художник-модельер театрального костюма -2-й категории	
9.	Художник-модельер театрального костюма 1-й категории	9000
10.	Художник-модельер театрального костюма высшей категории	9100
11.	Режиссер массовых представлений	10140
12.	Режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), режиссер массовых представлений 2 категории	10270
13	Режиссер любительского театра (студии) – 2-й категории, балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – 2 –й категории, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) – 2-й категории, режиссер массовых представлений - 1 категории	10660
14	Режиссер любительского театра (студии) – 1-й категории, балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – 1 –й категории, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) – 1-й категории, режиссер массовых представлений высшей категории	10790
15	Режиссер любительского театра (студии) – высшей категории, балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – высшей категории, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) – высшей категории	11180
16	Художественный руководитель обособленного структурного подразделения	10270
17	Заведующий сектором (службой, центром, административно-хозяйственной частью, студией)	11440
18	Заведующий отделом	11700
19	Художественный руководитель	14300

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников, занимающих должности заведующих обособленными
структурными подразделениями муниципальных учреждений культуры**

Размер должностного оклада заведующего обособленным структурным подразделением муниципального учреждения культуры установлен в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости подразделения:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Заведующий обособленным структурным подразделением: - сельским клубом; - поселенческой библиотекой	9130
Заведующий обособленным структурным подразделением: - сельским домом культуры	10 810

Приложение 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных учреждений
культуры Жуковского района

**Минимальные размеры окладов работников,
осуществляющих трудовую деятельность по профессиям
рабочих, в зависимости от разряда выполняемых
работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих**

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (должностной оклад), рублей
1-й разряд	5200
2-й разряд	5330
3-й разряд	5460
4-й разряд	5590
5-й разряд	5850
6-й разряд	6110
7-й разряд	6500
8-й разряд	7150

Приложение 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных учреждений
культуры Жуковского района

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к работе в составе жюри
профессиональных и жанровых
фестивалей и конкурсов

	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук, работники, имеющие почетное звание "Народный артист"	доцент, кандидат наук, работники, имеющие почетное звание "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств"	лица, не имеющие ученой степени и почетных званий
Работа в составе жюри	0,25	0,20	0,10

Приложение 5
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных учреждений
культуры Жуковского района

**Критерии отнесения учреждения к группе
в зависимости от особенностей деятельности,
значимости учреждения и масштаба управления**

МБУК «Жуковский районный Дом культуры»

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1	Количество посетителей мероприятий, проведенных учреждением в год (тыс. чел.)	свыше 220	от 100 до 220	от 50 до 100
2	Количество участников в действующих клубных формированиях (чел.)	свыше 2250	от 1800 до 2250	от 1300 до 1800
3	Количество работников в учреждении (чел.)	от 50 до 100	от 20 до 50	до 20

МБУК «Централизованная библиотечная система Жуковского района»

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1	Количество книговыдач в год (тыс. экз.)	свыше 370	от 370 до 330	от 330 до 250
2	Число посещений (тыс. чел.)	свыше 130	от 100 до 130	от 50 до 100
3	Количество работников в учреждении (чел.)	от 30 до 50	от 10 до 30	до 10

Отнесение к группам в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления производится учредителем не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.