



АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

17 февраля 2021 г.

ст-ца Курская

№ 93

Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Курского муниципального района Ставропольского края, утвержденным постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 31 января 2017 г. № 52,

администрация Курского муниципального округа Ставропольского края

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление культуры» (далее - Положение).

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры» (далее - Примерное положение).

1.3. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры», по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение «Образование»).

2. Директорам муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры», привести локальные акты учреждений с учетом Положения и Примерных положений и внести необходимые изменения в трудовые договоры работников.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Курского муниципального района Ставропольского края:

от 24 июля 2018 г. № 465 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Курского муниципального района Ставропольского края, подведомственных муниципально-

му казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры»;

2

от 31 октября 2018 г. № 718 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Курского муниципального района Ставропольского края, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры», утвержденное постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 465»;

от 31 января 2020 г. № 39 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Курского муниципального района Ставропольского края, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры», утвержденное постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 465»;

от 27 июля 2020 г. № 454 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Курского муниципального района Ставропольского края, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры», утвержденное постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 465»;

от 24 июля 2018 г. № 466 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры»;

от 08 октября 2019 г. № 568 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры», утвержденное постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 466»;

от 28 января 2020 г. № 34 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры», утвержденное постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 466»;

от 27 июля 2020 г. № 455 «О внесении изменений в постановление администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 24 июля 2018 г. № 466 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Курского муниципального района Ставропольского края «Управление культуры».

4. Отделу по организационным и общим вопросам администрации Курского муниципального округа Ставропольского края обеспечить официальное обнародование настоящего постановления на официальном сайте адми-

3

нистрации Курского муниципального округа Ставропольского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального обнародования на официальном сайте администрации Курского муниципального округа Ставропольского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 г.

Глава Курского  
муниципального округа  
Ставропольского края

С.И.Калашников

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края  
от 17 февраля 2021 г. № 93

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципального казенного  
учреждения культуры, подведомственного муниципальному казенному  
учреждению «Управление культуры»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление культуры» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Курского муниципального района Ставропольского края, утвержденным постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 31 января 2017 г. № 52, и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление культуры» (далее - Учреждение).

2. Положение носит для Учреждения обязательный характер.

3. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

размеры выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда директора Учреждения;

объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников.

4. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзного органа.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой до-

2

говор.

6. Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждений с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников культуры и искусства - утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям;

работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7. По должностям служащих размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения их функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

11. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллектив-ным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, прини-маемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными норматив-ными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставрополь-ского края, муниципальными правовыми актами Курского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с уче-том настоящего Положения.

12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, уста-новленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие доста-точным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации ат-тестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответству-ющие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специаль-ную подготовку и стаж работы.

13. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на ка-лендарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Курского муниципального округа Ставропольского края (далее - местный бюджет).

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, произ-водится пропорционально отработанному ими времени, либо на других усло-виях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

14. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается муни-ципальным казенным учреждением «Управление культуры» (далее - Уп-равление культуры) в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям согласно разделу VIII Положения, или до 5 размеров заработной платы работников основного персонала воз-главляемого им Учреждения.

15. Должностной оклад директора Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6

1	Директор	16235,00	15000,00	14511,00	14056,00
---	----------	----------	----------	----------	----------

16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников списочного со-

4

става (без учета директора) Учреждения устанавливается Управлением культуры в кратности от 1 до 5.

17. Соотношение средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

18. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

19. Директору Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

20. Размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются Управлением культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

21. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты устанавливаются приказом Управления культуры.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

22. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

23. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются 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.

Должностные оклады работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	Наименование профессионально-квалификационной группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Должностной оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

1.1.	Заведующий филиалом библиотеки	11080,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
2.1.	Методист; ведущий библиограф; ведущий библио-текарь; библиотекарь	10637,00

5

24. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

25. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

26. Установление стимулирующих выплат осуществляется на основании приказов Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, устанавливаемых директором Учреждения.

28. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала Учреждения исполнительского искусства в зависимости от привлечения количества участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов), от участия в культурно-досуговых мероприятиях и т.д. Иным служащим из числа персонала Учреждения за: количество зарегистрированных пользователей (единиц), объема фонда библиотеки (тыс. экземпляров), количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

29. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года в размере до 100 процентов от должностного оклада.

30. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в размере:

до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссии России (далее - ВАК России) о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».



31. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

32. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются

6

премии, предусмотренные разделом VII Положения.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

33. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Должностные оклады работников, занимающих должности, входящие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	уро-художник	8239,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; программист; специалист по охране труда	9575,00

34. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

35. Работникам Учреждения, занимающим должности специалистов, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

36. Установление стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учре-

ждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 года, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 100 процентов от должностного оклада.

38. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

7

10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

39. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

40. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII Положения.

#### V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

41. Размеры окладов работников рабочих профессий Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ.

41.1. Оклады работников рабочих профессий.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	переплетчик документов	5990,00
		2 разряда	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля 5 разряда	7437,00
------	----------------------------	----------------------------------	---------

42. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

43. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

8

44. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

45. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года в размере до 50 процентов от оклада.

46. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в процентах от оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

47. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

48. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за расширение зон обслуживания;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) за работу в ночное время;
- 6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) за сверхурочную работу;
- 8) за работу в пустынных и безводных местностях.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютном значении, кроме

коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях.

50. Выплаты специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов от должностного оклада.

51. 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.

9

52. 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.

53. 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.

54. 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.

Доплата устанавливается в размере 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

55. 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.

56. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Работникам Учреждения устанавливается коэффициент в размере 1,1 к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности.

## VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

58. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

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

10

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

59. Премирование осуществляется в соответствии с положением о премировании работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

60. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

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

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

организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждений;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

61. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

61. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов (должностных окладов) при:

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

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

62. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

63. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

11

## VIII. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

64. Группа по оплате труда директора Учреждения устанавливается Управлением культуры по результатам работы за год по следующим **ОБЪЕМНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ**:

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда руководителей	
		I	II
1.	Среднегодовое число читателей (тыс. чел.)	свыше 30	18 - 30
2.	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)	свыше 630	360 - 630

## IX. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

65. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

67. 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.

68. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в случае, если материальная помощь предусмотрена коллективным договором Учреждения. Решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным органом Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь директору Учреждения может быть выплачена на

основании приказа Управления культуры по согласованию с профсоюзной организацией работников Учреждения.

69. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов), по которым не приведены в настоящем Положении, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании приказа Учреждения, но не более чем должностной оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

70. По решению директора Учреждения могут быть установлены особые условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

12

71. Особые условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

72. Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные Положением.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

73. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Курского муниципального округа Ставропольского края, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

74. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом Учреждения по согласованию с учредителем, Управлением культуры и Финансовым управлением администрации Курского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Начальник отдела по организационным  
и общим вопросам администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края

Л.А.Кущик

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края  
от 17 февраля 2021 г. № 93

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений  
культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению  
«Управление культуры»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Курского муниципального района Ставропольского края, утвержденным постановлением Курского муниципального района Ставропольского края от 31 января 2017 г. № 52.

2. Примерное положение носит для Учреждений рекомендательный характер.

3. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры в плат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;



государственных гарантий по оплате труда;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
мнения профсоюзного органа;  
настоящего Примерного положения.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Учреждения самостоятельно устанавливают повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждений с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необ-

2

ходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников культуры и искусства - утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

7. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Примерного положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

10. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллектив-ным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, прини-маемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными норматив-ными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставрополь-ского края и муниципальными правовыми актами Курского муниципально-го округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом Примерного положения.

11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, уста-новленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие до-статочным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном

3

объеме возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должно-сти, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на ка-лендарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Курского муниципального округа Ставропольского края (далее - местный бюджет) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, произ-водится пропорционально отработанному ими времени, либо на других усло-виях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

14. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается му-ниципальным казенным учреждением «Управление культуры» (да-лее - Управление культуры) в зависимости от групп по оплате труда руково-дителей, определяемой по объемным показателям согласно разделу VIII По-ложения, или до 5 размеров заработной платы работников основного персо-нала возглавляемого им Учреждения.

15. Должностной оклад руководителя Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	16235,00	15000,00	14511,00	14056,00

16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя) Учреждения устанавливается Управлением культуры в кратности от 1 до 5.

17. Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

18. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения рекомендуется устанавливать на 10 процентов ниже оклада руководителя этого Учреждения.

4

19. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

20. Руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждений, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

21. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются Управлением культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору.

22. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты устанавливаются приказом Управления культуры.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

23. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

24. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются 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.

Должностные оклады работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии:

№ п/п	Наименование профессионально-квалификационной группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Должностной оклад (рублей)
1	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

1.1.	Балетмейстер; заведующий отделом; заведующий авто-клубом; звукорежиссер; кинорежиссер; руководитель клубного формирования; хормейстер; художественный руководитель; режиссер любительского театра;	11080,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
2.1.	Методист по составлению кинопрограмм; методист; звукооператор; художник-декоратор	10637,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
3.1.	Акомпаниатор; руководитель кружка; культорганизатор; помощник режиссера	9718,00
4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	

4.1. Контролер билетов	8000,00
------------------------	---------

25. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

26. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

27. Установление стимулирующих выплат осуществляется на основании приказов Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящий доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, устанавливаемых руководителем Учреждения.

29. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

30. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Рекомендуемый размер - до 100 процентов от должностного оклада.

31. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссии России (далее - ВАК России) о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

32. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

33. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

34. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Должностные оклады работников, занимающих должности, входящие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	8239,00

35. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

36. Работникам Учреждения, занимающим должности специалистов, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 года, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 100 процентов от должностного оклада.

38. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

39. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

40. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII Положения.

#### V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

41. Минимальные размеры окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ.

42. Оклады работников рабочих профессий.

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих:

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	кассир билетный	5917,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля 5 разряда	7437,00

Профессиональные квалификационные группы профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии:

№ п/п	Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
1.1.	Костюмер, киномеханик	9000,00

43. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

8

44. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

45. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 100 процентов от оклада.

46. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

47. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

48. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) за работу в ночное время;
- 5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) за сверхурочную работу;
- 7) за работу в пустынных и безводных местностях.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютном значении, кроме



коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях.

50. Рекомендуемый размер выплаты специалистам за работу в учреждении, расположенного в сельской местности - 25 процентов от должностного оклада.

51. 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.

52. 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.

53. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер доплаты за ночное время, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не могут быть пересмотрены в сторону их уменьшения.

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

54. 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.

55. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

56. Работникам Учреждений устанавливается коэффициент в размере

10

1,1 к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях.

## ВИ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

57. Работникам Учреждений в целях поощрения за выполненную работу могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

58. Премирование осуществляется в соответствии с положением о премировании работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

При премировании учитываются:

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

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

организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

60. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов (должностных окладов) при:

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

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;  
 награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;  
 награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

61. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения важных и срочных

11

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

62. Премии, предусмотренные Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

63. Выплата премии согласовывается с профсоюзным органом Учреждения.

#### VIII. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

64. Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается Управлением культуры по результатам работы за год по следующим объемным показателям:

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	свыше 20	16 - 20	12 - 15	до 12

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Количество киномероприятий	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	не менее 20
2.	Количество киносеансов	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	не менее 50
3.	Количество посетителей	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	показатели отсутствуют	не менее 10% от коли-

					чества жи- телей насе- ленно- го пункта
--	--	--	--	--	---

## IX. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

65. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя 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 руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

66. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в случае, если материальная помощь предусмотрена коллективным договором Учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю Учреждения может быть выплачена на основании приказа Управления культуры по согласованию с профсоюзным органом Учреждения.

67. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов) по которым не приведены в Примерном положении, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании приказов Учреждения, но не более чем должностной оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

68. По решению руководителя Учреждения могут быть установлены особые условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

69. Особые условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

70. Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные Примерным положением.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

71. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Курского муниципального округа ставропольского края, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

72. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Уч-

13

реждения по согласованию с учредителем, Управлением культуры и Финансовым управлением администрации Курского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Начальник отдела по организационным  
и общим вопросам администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края

Л.А.Кущик

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края  
от 17 февраля 2021 г. № 93

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,  
подведомственных муниципальному казенному учреждению  
«Управление культуры», по виду экономической деятельности  
«Образование»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры», по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Курского муниципального района Ставропольского края, утвержденным постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 31 января 2017 г. № 52.

2. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения;

объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководящих работников.

3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Примерного положения;

мнения профсоюзного органа;

рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

4. Учреждение в пределах имеющихся у его средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

5. Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждений с учетом

2

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, выполнения муниципального задания, с учетом дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепромышленным должностям.

6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Примерного положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения их функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края и муниципальными правовыми актами Курского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом Примерного положения.

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

10. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств бюджета

3

Курского муниципального округа Ставропольского края (далее - местный бюджет) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

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

13. Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом Министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 г. № 843-пр, Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

14. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается муниципальным казенным учреждением «Управление культуры» (далее - Управление культуры) в зависимости от группы по оплате труда руководителя, определяемой по объемным показателям согласно разделу X Примерного положения.

15. Должностной оклад руководителя Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	10422,00	9795,00	9482,00	9170,00

16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и средней заработной платы работни-



ков списочного состава (без учета руководителя и заместителя руководителя) Учреждения устанавливается Управлением культуры в кратности от 1 до 5.

17. Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителя Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя и заместителя руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

4

18. Должностной оклад заместителя руководителя рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

19. Руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

20. Руководителю Учреждения, его заместителю могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

21. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются Управлением культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору.

22. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты устанавливаются приказом Управления культуры

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

23. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность	Минимальный должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	8594,00
2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8802,00

24. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Примерного положения.

25. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX Примерного положения.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

26. Рекомендуемые минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

5

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальные размеры ставок заработной платы, (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	концертмейстер	6700,00
2.	4 квалификационный уровень	преподаватель	7916,00

27. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

28. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

29. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

30. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» раздела III «Должности педагогических работников» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

31. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее про-

фессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

32. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

33. При разработке локальных нормативных правовых актов по оплате

6

труда Учреждение не вправе устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования.

34. Работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Примерного положения.

35. Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX Примерного положения.

## V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

36. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством.

37. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

38. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

39. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся бюджетных средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися и работы членов жюри конкурсов и фестивалей высококвалифицированных

специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

40. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и фестивалей устанавливаются в размере:

0,25 - для профессоров;

0,20 - для доцентов, кандидатов наук;

0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

41. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета рекомендуемого минимального размера оклада общеотраслевой профессии рабочих в сумме 5917 (Пять тысяч шестьсот семьдесят три) рублей 00 копеек.

42. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов уч-

7

реждений и организаций (в том числе работников органов управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

43. В ставки почасовой оплаты включена компенсация за отпуск.

#### VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

44. Минимальные размеры окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ.

45. Оклады работников рабочих профессий:

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений 1 разряда; контролер газового хозяйства 1 разряда.	5917,00

46. Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

47. Работникам рабочих профессий Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

48. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказов Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

49. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 100 процентов от оклада.

50. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего

8

количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кино и образования (государственных или (и) муниципальных):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

51. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX Примерного положения.

## VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

52. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- 2) за работу в пустынных и безводных местностях;
- 3) за совмещение профессий (должностей);
- 4) за расширение зон обслуживания;
- 5) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) за работу в ночное время;
- 7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

53. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

54. За работу в пустынных и безводных местностях устанавливается коэффициент в размере 1,1 к заработной плате.

55. За совмещение профессий (должностей) устанавливается на срок, определяемый по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. За расширение зон обслуживания устанавливается на срок, определяемый по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, опре-

деленной 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.

58. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный 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

9

количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

59. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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.

60. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

61. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты.

62. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, положениями об оплате труда Учреждения.

63. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа Учреждения и по согласованию с профсоюзным органом Учрежде-

ния в пределах лимита бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

64. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Рекомендуемый размер - до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

65. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности (по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение) в следующих размерах:

10

до 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Народный».

66. Выплаты за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

## IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

67. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение важных и срочных работ.

68. Премирование осуществляется на основании приказа Учреждения в пределах лимита бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

69. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается на основании приказа Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

70. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Рос-

11

сийской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

71. Премия за выполнение важных и срочных работ (организация конкурсов, олимпиад, фестивалей, активное участие в них) выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

72. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

73. Премии, предусмотренные Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Выплата премий согласовывается с профсоюзным органом работников Учреждения.

## Х. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

74. Учреждение относят к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.



75. Отнесение Учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

№ п/п		Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каж-	1

		дого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие филиалов	за каждый филиал до 100 человек	до 20
Дополнительные объемные показатели			
4.	Двухсменность работы		10
5.	Наличие подготовительных групп		10
6.	Постоянно действующие творческие коллективы:		
	хор	за один коллектив	15
	оркестр	за один коллектив	15
	ансамбль	за один коллектив	5
7.	Концертная деятельность	за каждый концерт	10
8.	Выставочная деятельность:	за одну выставку	15
9.	Оборудованные хранилища:		
	музыкальных инструментов		20
	натюрмортного фонда		20
	методического фонда		20
10.	Специально оборудованные классы	за каждый класс	10
11.	Наличие библиотечного фонда	1500 экземпляров	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13.	Лауреаты и дипломанты конкурсов, фестивалей и выставок:		
	международные, всероссийские	за каждого	15
	краевые, региональные	за каждого	10
	зональные	за каждого	5
14.	За поступившего в ВУЗ, СУЗ выпускника	за каждого	до 20
15.	Наличие котельной	за каждую	до 20

76. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется Управлением культуры не чаще 1 раза в год в установленном порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

77. При установлении группы по оплате труда руководителя Учреждений контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы по оплате труда руководителей (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Вид Учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Учреждение дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## XI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

78. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

80. 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 руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

81. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения на основании письменного заявления работника.

82. По решению руководителя могут быть установлены особые условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

83. Особые условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения определяются по соглашению сторон трудового договора.

84. Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные Примерным положением.

## XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

85. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

86. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с учредителем, Управлением культуры, Финансовым управлением администрации Курского муниципального округа Ставропольского края и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих), педагогических работников конкретного учреждения.

Начальник отдела по организационным  
и общим вопросам администрации  
Курского муниципального округа  
Ставропольского края

Л.А.Кущик