



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАРЫШСКИЙ РАЙОН»

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

25 декабря 2024

г. Барыш

№ 1080-А

Экз. №__

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений культуры
МО «Барышский район»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Барышский район», на основании постановления правительства Ульяновской области от 20 марта 2024 №118-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 №552-П», п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Барышский район» (приложение №1).

2. Признать утратившими силу:

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 08.05.2015 №441-А «О внесении изменений в постановление от 19.02.2015 № 196-А Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 13.12.2016 №638-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 01.08.2017 №369-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.01.2018 №14-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 10.10.2018 №541-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015

№ 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 01.04.2021 №179-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 24.03.2023 №223-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 06.06.2024 №373-А «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Барышский район» от 19.02.2015 № 196-А»;

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2025 года, но не ранее чем после дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации -начальника управления социального развития администрации МО «Барышский район» Филатову О.А.

Глава администрации

А.В.Терентьев

Киселёва Татьяна Валерьевна
21119

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
учреждений культуры МО «Барышский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 №70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 №526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 №70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»_и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений культуры (далее — учреждения) в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для работников учреждений по должностям: лектор (экскурсовод), руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, аккомпаниатор – концертмейстер- устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.5. Нормы часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью для работников учреждений, устанавливаются:

24 часа в неделю – лектору (экскурсоводу), аккомпаниатору, аккомпаниатору – концертмейстеру;

18 часов в неделю – руководителю кружка, любительского объединения, клуба по интересам.

1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных

подразделений и другим работникам учреждений, не перечисленным в пунктах 1.4. и 1.5 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации работников учреждений. (приложение №4 к Положению).

1.8. Оплата труда работников других отраслей экономики, работающих в учреждениях, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности учреждений и трудовых функций работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг.} + \text{БО пкг.} \times \text{К},$$

где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников учреждений, а также размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками учреждений работы, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.3 Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

2.4. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения производится в случаях:

1) получения образования или восстановления документа об образовании и (или) документа о квалификации - со дня представления соответствующего документа (если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него определенного образования);

2) увеличения продолжительности стажа работы по специальности (направлению подготовки) - со дня приобретения стажа необходимой продолжительности, если документы, подтверждающие это, находятся в

соответствующем учреждении, а если не находятся - со дня представления соответствующего документа (если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него стажа работы по специальности (направлению подготовки) определенной продолжительности);

3) присвоения квалификационной категории - со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения (если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него квалификационной категории).

В случае возникновения у работника учреждения права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания работника учреждения в отпуске либо в период его временной нетрудоспособности выплата ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом учредителя учреждения.

3.2. Размер заработной платы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями соответствующих учреждений.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в следующих размерах:

для руководителей учреждений – от 1 до 3;

для заместителей руководителей учреждений – от 1 до 2,5;

для главных бухгалтеров – от 1 до 2,5.

3.5. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения руководитель учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) указанных работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера, осуществляемых руководителям учреждений, устанавливаются с учетом своевременного и качественного выполнения ими должностных обязанностей и решения стоящих перед учреждением задач по результатам проведения заседания комиссии по рассмотрению вопросов установления размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений. Значения показателей, характеризующих эффективность деятельности руководителей учреждений, устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением, на основании правового акта, утверждаемого учредителем учреждения.

В случае осуществления учреждениями приносящей доход деятельности

размер выплат стимулирующего характера, предоставляемых руководителю учреждения в пределах размера фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера таких выплат, предоставляемых работникам учреждения, замещающим должности руководителей структурных подразделений и специалистов соответствующего учреждения, более чем на 30 процентов.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

3.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее - финансовое нарушение) размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения, снижается за период, в котором выявлено финансовое нарушение, в следующих размерах:

если объем финансового нарушения не превысил 10000 рублей, - 10 процентов;

если объем финансового нарушения превысил 10000 рублей, но не превысил 50000 рублей, - 20 процентов;

если объем финансового нарушения превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, - 30 процентов;

если объем финансового нарушения превысил 100000 рублей, но не превысил 500000 рублей, - 50 процентов;

если объем финансового нарушения превысил 500000 рублей, но не превысил 1000000 рублей, - 75 процентов;

если объем финансового нарушения превысил 1000000 рублей, - 100 процентов.

(приложение № 3 к положению).

За период, в котором выявлено финансовое нарушение, руководителю учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения премии не выплачиваются.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений производятся за дополнительную работу, связанную с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений либо твердых денежных сумм.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), таких работников учреждения.

5.4. В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Оплата труда работников учреждения, привлеченных к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производятся работникам учреждений в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.8. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер которой определяется пропорционально продолжительности времени, отработанного за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, и не может превышать 25 процентов размера оклада (должностного оклада).

5.9. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других несвойственных им видов работ производится доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада).

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации работников учреждений к качественному труду, и поощрения за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок, не превышающий одного года.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты по итогам работы за определённый период времени;
- надбавки за почётное звание;
- надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников;
- персональные надбавки;
- надбавки работникам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах;
- единовременное денежное поощрение;
- единовременная денежная выплата к отпуску.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и другие виды работ, закреплённые локальным нормативным актом учреждения, от которых зависит конкретный размер выплат. Надбавка устанавливается в размере до 150 процентов должностного оклада

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определённый период. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, оказываемых услуг является достижение плановых показателей, характеризующих эффективность деятельности учреждений. Размеры, порядок и условия осуществления этих выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) и выплачиваются в зависимости от продолжительности общего стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в соответствии с правовым актом учредителя. (приложение №5 к положению).

6.6. В целях поощрения работников учреждений за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждениях могут быть установлены выплаты по итогам работы за определённый период времени. Выплата устанавливается локальным нормативным актом учреждения, в размере, не превышающим размера среднемесячной заработной платы указанных работников.

6.7. Надбавки за почётное звание устанавливаются:

- Работникам учреждений, которым присвоены почётные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный», - в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно;
- Работникам учреждений, занимающим должности, отнесённые к

профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», работникам учреждений, относящимся к художественному и артистическому персоналу, музыкальных и танцевальных коллективов, имеющих звание «Академический» в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Установление размеров надбавок за почётное звание производится со дня присвоения почётного звания. Работникам, имеющим два и более почётных звания, надбавка за почётное звание устанавливается за наличие только одного из почётных званий по выбору работника.

6.8. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом его профессиональной подготовки, опыта, продолжительности стажа работы, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника, в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом учреждения на период, продолжительность которого не должна быть менее одного месяца и более одного года.

6.9. Работникам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

6.10. К профессиональным праздникам, в связи с юбилейной (50 лет со дня рождения и далее каждые последующие 5 лет) и праздничной (День защитника отечества, международный женский день) датами, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в размерах, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в размере, не превышающим размера среднемесячной заработной платы указанных работников.

6.11. Работникам учреждения может производиться единовременная денежная выплата к отпуску. Выплата устанавливается локальным нормативным актом учреждения, в размере, не превышающим размера среднемесячной заработной платы указанных работников.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений либо в твердых денежных суммах.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), размер каждой из них определяется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные в твердых денежных суммах, исчисляются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников учреждений, для которых соответствующая работа является основной.

7.3 В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь:

- смерть работника или близких родственников,
- вступление в брак,
- рождение ребенка,
- тяжелое материальное положение работника,
- болезнь работника, требующего дорогостоящего лечения.

Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада работника.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его наследникам в установленном законодательством РФ порядке.

7.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда

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

8.2 Фонд оплаты труда учреждений состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счет средств базового фонда оплаты труда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также выплат компенсационного характера. За счет средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

8.3. Часть фонда стимулирования работников учреждения, обеспечиваемая за счет средств местного бюджета, не должна превышать 75% объема фонда оплаты труда работников учреждений, с учетом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждений.

8.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате

экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения, используются в целях предоставления работникам учреждения стимулирующих выплат.

8.5 Руководители учреждений самостоятельно разрабатывают структуру и штатные расписания учреждений в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатные расписания утверждаются руководителями учреждений по согласованию с учредителем.

Руководители несут ответственность за правильный расчет, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждения вправе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, привлекать, помимо работников, осуществляющих трудовую деятельность по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием, других работников на основе срочных трудовых договоров.

Размер
базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие
коэффициенты работников муниципальных учреждений культуры

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад профессиональной квалификационной группы (далее БО пкг) - 10917 рубля	
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, истопник, кассир билетный, киномеханик, контролёр, кочегар котельной, оператор котельной, подсобный рабочий, плотник, сторож (вахтёр), слесарь-ремонтник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - $K=0,0$; 2 разряд ЕТКС - $K=0,07$; 3 разряд ЕТКС - $K=0,14$
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - $K=0,05$; 2 разряд ЕТКС - $K=0,12$; 3 разряд ЕТКС - $K=0,19$
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Базовый оклад профессиональной квалификационной группы БО пкг - 13271 рублей	
2 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник 6-7 разрядов ЕТКС, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда ЕТКС $K=0,2$
3 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник 8 разряда ЕТКС $K=0,3$.
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, водитель автобуса, слесарь-ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования. $K=0,5$.

Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня». БО пкг-10917 рубля	
	Костюмер, осветитель, колорист, киномеханик Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС 1 разряд ЕТКС=0,0 2 разряд ЕТКС=0,07 3 разряд ЕТКС=0,14 4 разряд ЕТКС=0,21 5 разряд ЕТКС=0,3 6 разряд ЕТКС=0,4 7 разряд ЕТКС=0,45 8 разряд ЕТКС= 0,6
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня». БО пкг- 13271 рубля	
1 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС, оператор пульта управления киноустановки 2-4 разряд ЕТКС=0,0 5 разряд ЕТКС=0,07 6 разряд ЕТКС=0,14 7 разряд ЕТКС=0,2 8 разряд ЕТКС=0,3
2 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС 6 разряд ЕТКС=0,14 7 разряд ЕТКС=0,2 8 разряд ЕТКС=0,3
3 квалификационный уровень	Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда 8 разряд ЕТКС=0,3
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ К=0,54
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» БОпкг_10917 рубля	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка. К=0,1.

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший» К=0,15.
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» БОпкг_13271 рубля	
1 квалификационный уровень	Инспектор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, бухгалтер, специалист К=0.
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 2 внутридолжностная категория. К=0,1
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 1 внутридолжностная категория К=0,5.
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалифицированного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий» К=0,55.
5 квалификационный уровень	К=0,65.
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» БОпкг_15267 рубля	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер всех категорий, документовед, программист, специалист всех категорий, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, художник, экономист, юрисконсульт К=0.
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 2 внутридолжностная категория К=0,1.
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 1 внутридолжностная категория К=0,15.
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное наименование «ведущий» К=0,25.
5 квалификационный уровень	Главные специалисты К=0,3
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» БОпкг_17451 рубля	
2 квалификационный уровень	Главные : экономист и др К=0,6;

3 квалификационный уровень	Руководители учреждений. К=0,8.
Должности работников, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» БО пкг — 10917 рублей	
	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций, контролёр билетов, смотритель музейный К=0,21
Должности работников, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» БО пкг — 13271 рублей	
	Аккомпаниатор; культорганизатор; мастер участка ремонта и реставрации фильмо-фонда; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; суфлёр, заведующий билетными кассами. Ассистенты: режиссёра, дирижёра, балетмейстера, хормейстера; организатор экскурсий; помощник режиссёра; сотрудник службы безопасности. Заведующий костюмерной. Заведующие (начальники) другими отделами (службами): бюро микрофильмирования фотолабораторией и др. Вторая категория К=0,2 Первая категория К=0,3 Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена по которым не установлена должностная категория К=0,28
Должности работников, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» БО пкг — 15267 рублей	
	Аккомпаниатор-концертмейстер; библиограф; библиотекарь; звукооператор; лектор (экскурсовод); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); редактор по репертуару; специалист по фольклору; специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела;

	хранитель фондов. Администратор (старший администратор); артист (кукловод) театра кукол; артист-вокалист (солист); артист драмы; артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты-концертные исполнители (всех жанров); дизайнер; научный сотрудник; репетитор по вокалу; сотрудник службы безопасности; художник-реставратор. Художники всех специальностей: художник-бутафор; художник-гримёр; художник-декоратор; художник-конструктор; художник народных художественных промыслов; художник по костюмам; художник-модельер театрального костюма; художник по свету; художник-скульптор. Художник-фотограф. Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; главный библиограф; главный библиотекарь; главный специалист; концертмейстер по классу вокала (балета). Заведующий труппой; лектор-искусствовед (музыковед); помощник главного режиссёра (главного дирижёра; художественного руководителя); чтец (мастер художественного слова). Художник-постановщик. Вторая категория К=0,4. Первая категория К=0,45. Высшая категория К=0,56. Ведущий мастер сцены К=0,6 Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым не предусмотрена должностная категория К=0,36. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым установлено производное должностное наименование «старший» К=0,4. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий» К=0,47. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым установлено производное должное наименование «главный» К=0,5
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной	

группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

БО пкг- 17451 рублей

звукорежиссёр; режиссёр (дирижёр, балетмейстер, хормейстер); режиссёр массовых представлений, руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства клуба по интересам.

Заведующий художественно-оформительской мастерской. Заведующий передвижными выставками музея; заведующий сектором дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, музея, библиотеки.

Главный администратор; заведующий музыкальной частью; заведующий производственной мастерской; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматической части.

Заведующий отделом дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций музея, библиотеки; заведующий реставрационной мастерской; заведующий филиалом музея; заведующий филиалом библиотеки; учёный секретарь музея.

Балетмейстер-постановщик, дирижёр (в профессиональных коллективах); режиссёр-постановщик; учёный секретарь универсальной библиотеки.

Главный хранитель фондов; директор дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, музея, библиотеки; художественный руководитель дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций.

Директор, главный дирижёр, главный режиссёр (балетмейстер, хормейстер, художник), художественный руководитель (в театрах и концертных организациях).

Вторая категория К=0,6

первая категория К=0,7

Высшая категория К=0,8

Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым не установлена

Приложение № 2
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных учреждений культуры
Барышского района Ульяновской области, расположенных в сельских
населённых пунктах, которым устанавливается выплата к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов**

1. Руководители:

директор (заведующий) и его заместитель;
главный бухгалтер и его заместитель;

начальники (заведующие) отделов;
 заведующие: секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами);
 главные: инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижёр, режиссёр, хормейстер, балетмейстер, библиограф, администратор;
 художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:
 научный сотрудник, методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссёр, дирижёр, балетмейстер, хормейстер, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, сотрудник службы безопасности, архитектор, техник, мастер, учёный секретарь, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками; руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

3. Другие работники:
 киномеханики.

Приложение № 3
 к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ
оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Основание снижения выплат стимулирующего характера	Размер снижения поощрения
1	2	3
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации , федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.	20%

2.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований законов и иных, нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «Барышский район», нормативно правовых актов Совета депутатов и администрации муниципального образования «Барышский район»	10%
3.	Несоблюдение служебного распорядка муниципального органа, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе: - режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха - порядка и сроков оплаты труда - правил служебного поведения, делового сообщения - курение в неустановленных местах	20% 15% 10% 5%
4.	Несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности	20%
5.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан и организаций, в том числе необъективное, невсестороннее, несвоевременное рассмотрение обращений граждан.	20%
6.	Нарушение установленных законодательством запретов.	30%
7.	Несоблюдение установленных законодательством ограничений, за исключением представления представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на работу	50%
8.	Предоставление представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на работу	50%
9.	Несоблюдение установленных законодательством требований к служебному поведению	10%
10.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	30%
11.	Утеря представленных для исполнения должностных обязанностей: -служебных удостоверений -служебных документов -материальных ценностей	20% 30% 50%
12.	Неисполнение поручений соответствующих руководителей, данных в пределах их полномочий	40%
13.	Ненадлежащее исполнение поручений соответствующих руководителей, данных в пределах их полномочий	30%
14.	Исполнение неправомерных поручений	10%
15.	Однократное грубое нарушение работником должностных обязанностей, в том числе: прогул (отсутствие на служебном месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение служебного дня); появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;	

	разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях	60%
16.	Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя	70%
17.	Принятие работником, необоснованного решения, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу муниципального органа	70%
18.	Неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений: -до 10000 рублей включительно -до 50000 рублей включительно -до 100000 рублей включительно -до 500000 рублей включительно -до 1000000 рублей включительно -свыше 1000000 рублей	10% 20% 30% 50% 75% 100%
19.	Нецелевое использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений	100%

Приложение № 4
к Положению

ПОРЯДОК проведения аттестации работников муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Аттестация работников учреждения культуры (далее – учреждения) осуществляется с целью установления соответствия работника занимаемой должности и его тарификации, то есть определение оклада (должностного оклада)

Аттестация призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов,

усилению их ответственности за порученное дело, обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименования должностей с квалификационными требованиями.

1.2. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника (уровень образования, стаж по специальности и другие факторы), результаты работы, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

1.3. Аттестация работников осуществляется на основе единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. При аттестации следует учитывать:

- профессиональную компетентность работника;
- знание необходимых нормативных актов, регламентирующих сферу его деятельности;
- своевременность выполнения должностных обязанностей, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и ответственности за результаты работы;
- способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;
- стиль общения с подчинёнными и умение организовать их труд;
- реально осуществляемый масштаб руководства (для руководителей);
- интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объёмом работы) и другие факторы.

1.5. Молодым специалистам и другим лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть установлены соответствующие оклады (должностные оклады), как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, с учётом следующих (основных) качеств специалиста:

- наличие организаторских способностей, стремление к повышению уровня профессионального образования и самообразованию;
- умение планировать свою работу и способность достижения высокой реалистичности плана; способность принимать нетрадиционные решения;
- способность самостоятельно разрабатывать творческие программы, владеть приёмами творчества и поиска нового в выполняемой работе.

1.6. Аттестация работников учреждений проводится не реже одного раза в пять лет.

2. Порядок подготовки и проведения аттестации

2.1. Подготовка и проведение очередной аттестации включают в себя следующие мероприятия:

- утверждение состава аттестационной комиссии;
- утверждение графика проведения аттестации;

- предупреждение аттестуемых о предстоящей аттестации не менее чем за один месяц;

- подготовка необходимых документов на аттестуемых.

2.2. На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за две недели до начала её проведения, непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности; его профессиональная компетентность; отношение к работе и выполнению должностных обязанностей; результаты работы за прошедший период.

2.3. Сроки, график проведения аттестации, количественный и персональный состав аттестационной комиссии, представление, отзыв о его профессиональной деятельности доводятся до сведения аттестуемых работников не менее чем за две недели до начала аттестации.

3. Состав аттестационной комиссии и регламент его работы

3.1. В состав аттестационной комиссии включается председатель, секретарь и члены комиссии, представитель профсоюзной организации.

3.2. Аттестация и голосование проводятся при участии в заседании не менее двух третьих состава аттестационной комиссии.

3.3. Аттестация проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства.

3.4. Аттестация работника проводится в его присутствии. В случае аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

3.5. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый признается соответствующим определенной должности и размеру оклада (должностному окладу).

3.6. Решение об оценке деятельности работника и рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого.

3.7. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит рекомендацию о соответствии работников определённой должности и размеру оклада (должностному окладу).

3.8. Руководитель учреждения с учётом рекомендации аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации.

3.9. Результаты аттестации (оценка и рекомендации) заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании. Заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.10. Аттестационный лист и представление работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле.

3.11. В трудовой книжке аттестованного делается соответствующая запись.

3.12. Работники, прошедшие аттестацию и признанные по результатам аттестации несоответствующими занимаемой должности, освобождаются от

работы или переводятся с их согласия на другую работу в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации данного работника.

3.13. Трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Приложение № 5
к Положению

ПОРЯДОК

начисления и предоставления выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1. Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1.1. В общий трудовой стаж, дающий право на получение выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет) работникам учреждений культуры (далее - учреждений), включается:

1.1.1. Работа по специальности и в учреждениях культуры (как основная,

так и по совместительству) в соответствии с профилем (видом экономической деятельности) учреждения.

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали в учреждениях не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными учреждениями культуры

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях, и если после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.1.6. Время работы в органах государственной (или муниципальной) власти.

1.2. К работникам учреждений для начисления выплаты за выслугу лет относятся все штатные работники учреждений.

2. Размеры выплаты за выслугу лет

2.1. Выплата за выслугу лет производится работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю соответствующего учреждения, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов.

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15 процентов.

при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 20 процентов.

при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

2.2. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.5. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

3.1. Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право

на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы по профилю, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по профилю (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.п.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет работникам возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения.

3.6. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.