

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«23» марта 2018 года № 299

г.Лянтор

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

городского поселения Лянтор

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12. 2017, протокол N 11, в целях реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», а также совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации городского поселения Лянтор:

- от 30.06.2016 № 567 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор»;

- от 26.12.2016 № 1230 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 30.06.2016 № 567»;

- от 01.03.2017 № 292 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 30.06.2016 № 567»;

- от 18.09.2017 № 1036 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 30.06.2016 № 567»;

- от 09.11.2017 № 1265 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 30.06.2016 № 567».

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор привести локальные правовые акты, регулирующие оплату труда в соответствие с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным настоящим постановлением.

4. Обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Временно исполняющий

обязанности Главы города Л.В. Зеленская

Приложение к постановлению  
Администрации городского   
поселения Лянтор

от «23» марта 2018 года № 299

Положение об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

городского поселения Лянтор

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор (далее – работники учреждения).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;

- наименование, условия и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера и иные выплаты.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений культуры, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждениям из бюджета городского поселения Лянтор и средств, полученных при осуществлении иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается локальными нормативными актами учреждений.

Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В случае если работник не полностью отработал месячную норму рабочего времени, заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

1.5. Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат;

- иных выплат.

1.6. К повышающим коэффициентам относятся:

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за награды, почётные звания, наличие учёной степени;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается приказом по Учреждению.

1.8. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

- доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов);

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за сложность и напряжённость в труде.

1.9. К иным выплатам относятся:

- выплаты молодым специалистам;

- персональный повышающий коэффициент;

- единовременная выплата к отпуску;

- единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию;

- единовременная выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам;

- единовременная выплата к юбилейным датам;

- единовременные выплаты на погребение;

- единовременные выплаты работникам, впервые вступающим в брак;

- компенсация расходов на приобретение путёвки для санаторно-курортного лечения.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов

и служащих учреждений культуры

2.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- от 27 февраля 2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- от 6 августа 2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 26.12.1994 №367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, предусматривающим квалификационные уровни, должностное категорирование, в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требований к стажу работы.

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

Оклады заместителей начальников (заведующих) отделов (секторов) устанавливаются на 10% ниже окладов начальников (заведующих) отделов (секторов).

Размеры должностных окладов указаны в таблицах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 [приложения](consultantplus://offline/main?base=RLAW926;n=67663;fld=134;dst=100050) 1 к настоящему Положению.

2.2. На должностной оклад (оклад) работников учреждений начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации. В случае если должности не структурированы по квалификационным уровням, то аттестационной комиссией устанавливаются размеры должностных окладов (окладов) в соответствии с требованиями к образованию и стажу работы.

2.4. Для работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта, медицинских работников, при условии обеспечения финансовыми средствами, могут применяться повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на один год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый должностной оклад (оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Установленные повышающие коэффициенты при их применении между собой складываются (не умножаются).

2.5. Коэффициент квалификации устанавливается работникам по одному из оснований, предусмотренных в таблицах № 1,2. Коэффициент квалификации учитывается также при определении размера доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширенный объём работы.

2.5.1. Размеры коэффициента квалификации для работников,   
занимающих должности работников физической культуры и спорта, медицинских работников:

Таблица 1

| Уровень квалификации | Размер повышающего коэффициента квалификации |
| --- | --- |
| высшая категория | до 0,8 |
| первая категория | до 0,5 |
| вторая категория | до 0,3 |

Присвоение работникам высшей, первой, второй квалификационной категории осуществляется соответствующей аттестационной комиссией.

2.5.2. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта устанавливаются с учётом того, что уровень квалификации соответствует профилю работы.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Размер повышающего коэффициента квалификации | | |
| Среднее профессиональное образование | Высшее образование - бакалавриат | Высшее образование - специалитет, магистратура |
| 1 | 2 | 3 |
| 0,1 | 0,15 | 0,20 |

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается до 0,2 к должностному окладу (окладу), при условии, что такой вид деятельности включён в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных Уставом.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на   
условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по должности   
(профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения. Порядок и условия иных выплат работникам учреждений приведены в разделе 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общеотраслевых рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

3.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общеотраслевых рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии приведены в таблице 10 приложения 1 к настоящему Положению.

3.2. На должностной оклад (оклад) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общеотраслевых рабочих, рабочих учреждений культуры начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Рабочим предусматривается установление премиальной выплаты за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Премиальная выплата устанавливается в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения. Премиальная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ выплачивается единовременно по итогам выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения. Премия выплачивается рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер премиальной выплаты устанавливается в размере до 20% от оклада.

Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения. Порядок и условия иных выплат работникам рабочих профессий приведены в разделе 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с утвержденным количеством штатных единиц, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 3 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре (эффективном контракте) с руководителем учреждения.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается постановлением Администрации городского поселения Лянтор, на основании представления директора МКУ «Управление культуры и спорта» после письменного согласования размера должностного оклада с заместителем Главы муниципального образования, курирующим деятельность муниципального казённого учреждения «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи», проект постановления готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор.

Таблица 3

Размер оклада (должностного оклада)

руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада  (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа | |
| менее 35 | 23400 |
| 35 и более | 31000 |
| Музеи | |
| менее 35 | 20600 |
| 35 и более | 24200 |
| Библиотеки | |
| менее 35 | 21800 |
| 35 и более | 25600 |

4.3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премирование по итогам работы за месяц;

- единовременное премирование по итогам работы за квартал и за год, предусмотренное пунктом 5.5.3 настоящего Положения;

- единовременное премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений Главы города, заместителя Главы муниципального образования, курирующего направление деятельности учреждения, предусмотренное пунктом 5.5.1 настоящего Положения.

- выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени, предусмотренная пунктом 5.4. настоящего Положения.

4.4. Размер премирования по итогам работы за месяц определяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор по рекомендации комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - комиссия) и не может превышать 20% от должностного оклада. При определении размера премирования комиссия осуществляет оценку эффективности работы руководителя учреждения в соответствии с показателями предусмотренными пунктом 4.4.1 настоящего Положения. Состав комиссии и порядок её работы определяются распоряжением Администрации городского поселения Лянтор.

4.4.1. Основными показателями оценки результатов работы руководителя учреждения для выплаты премии по итогам месяца являются:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Размер премирования | Подтверждение |
| 1. | Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг | 25% | Руководитель МКУ «Управление культуры и спорта» |
| 2. | Отсутствие фактов привлечение руководителя учреждения в качестве должностного лица к административной, уголовной, материальной, дисциплинарной ответственности (до момента снятия взыскания) правоохранительными, контролирующими, надзорными и иными органами государственной и муниципальной власти в соответствии с действующим законодательством. | 25% | Руководители структурных подразделений Администрации города |
| 3. | Отсутствие в отчетном периоде нарушений действующего законодательства (бюджетного, финансового, трудового, налогового, в сфере закупок и иного) | 25% | Руководители структурных подразделений Администрации города |
| 4. | Отсутствие в отчетном периоде несвоевременного или некачественного выполнения распоряжений, постановлений и поручений Главы города | 25% | Глава муниципального образования, заместители Главы муниципального образования, руководители структурных подразделений Администрации города |
|  | Совокупная значимость всех показателей в %: 100% | |  |

4.5. Размер единовременного премирования по итогам работы за квартал и за год устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда и не может быть более одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения.

4.5.1. Конкретный размер единовременного премирования по итогам работы за квартал определяется на основании рекомендации комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор. Комиссия осуществляет оценку эффективности работы руководителя учреждения за квартал в соответствии с показателями предусмотренными пунктом 4.5.1.1 настоящего Положения.

4.5.1.1. Основными показателями оценки результатов работы руководителя учреждения для выплаты премии по итогам квартала являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Размер премирования |
| 1. | Выполнение муниципального задания учреждением на 95% и более по итогам квартала | 50 % |
| 2. | Выполнение плана поступлений от приносящей доход деятельности на 95% и более по итогам квартала | 50 % |
|  | Совокупная значимость всех показателей в %: 100% | |

4.5.2. Конкретный размер единовременного премирования по итогам работы за год определяется на основании рекомендации комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор, с учётом выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и спорта и их руководителей, утвержденных постановлением Администрации городского поселения Лянтор.

4.5.3. На основании протокола заседания комиссии издается постановление Администрации городского поселения Лянтор о размере единовременного премирования по итогам работы за месяц, за квартал и за год руководителя учреждения, проект постановления готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор.

4.6. Выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений осуществляется на основании постановления Администрации городского поселения Лянтор, с обоснованием в нём оснований выдачи задания, определением конкретного вида работ, его объёма, срока исполнения и суммы премирования, проект постановления готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор

Решение о выплате премии за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений принимается Главой городского поселения Лянтор на основании положительных результатов его выполнения.

4.7. Месячный фонд оплаты труда руководителя равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (ежемесячное премирование, выплаты за награды почетные звания, наличие ученой степени) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по замещаемой должности.

4.8. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения. В этом случае оплата труда художественного руководителя в части стимулирующих, компенсационных и иных выплат производится как заместителю руководителя. Конкретные права, обязанности, дополнительные требования и иные условия работы художественного руководителя определяются при заключении трудового договора (эффективного контракта).

4.9. Заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.4 и 5.5.1, 5.5.2, 5.5.3 раздела 5 настоящего Положения.

4.10. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются иные выплаты, предусмотренные пунктами 7.3-7.10, 7.12 раздела 7 настоящего Положения.

4.11. С учётом условий труда, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 6.3, 6.5, 6.7, 6.9.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом.

5.2. В целях поощрения работников учреждений, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности в соответствии с установленными в локальных нормативных актах учреждений показателями и критериями оценки деятельности труда работников в порядке и случаях, предусмотренных настоящим разделом устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

5.3. Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений, в зависимости от общего стажа работы в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства, а также в органах (учреждениях), осуществляющих функции управления сферой культуры. Для должностей работников средств массовой информации стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в организациях средств массовой информации, а также в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах от должностного оклада (оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

5.4. Выплата за награды, почетные звания, наличие учёной   
степени устанавливается работникам, награждённым орденами и медалями, удостоенным почётных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, указаны в таблице 4.

Таблица 4

| Наименование выплаты | Размер в процентах от должностного оклада (оклада) |
| --- | --- |
| Ученая степень: | |
| Доктор наук | 20 % |
| Кандидат наук | 10 % |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 10 % |
| Почётные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |  |
| "Народный..." | 20 % |
| "Заслуженный..." | 10 % |
| "Лауреат..." | 10 % |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утверждённые в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5 % |
| За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР,  За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 50 - 55% |
| За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 40 - 45% |
| За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса",  "Гроссмейстер России",  "Мастер спорта СССР международного класса",  "Гроссмейстер СССР",  За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 20 - 30% |
| Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований) | 10 - 15% |

Выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

Выплата за наличие учёной степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, учёные степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

5.5. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются локальным нормативным актом.

5.5.1. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, с обоснованием в нём оснований выдачи задания, определением конкретного вида работ, его объёма, срока исполнения и суммы премирования.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений принимается руководителем Учреждения на основании положительных результатов его выполнения.

Премиальные выплаты производятся с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждению из бюджета городского поселения Лянтор и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере до 20% от фонда оплаты труда.

5.5.2. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в пределах 20% от должностного оклада (оклада) работника.

Основными показателями оценки результатов работы для выплаты премии по итогам работы за месяц являются:

- своевременное, профессиональное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение месяца;

- проявление инициативы, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ;

- соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

По решению руководителя в соответствии с локальным нормативным   
актом учреждения допускается снижение размера премии по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячной премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | % снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера премии) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, неквалифицированная, некачественная подготовка и оформление документов, установленной отчётности | до 100 % |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, заданий | до 100 % |
| 3. | Несоблюдение установленного порядка и срока рассмотрения обращений, заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 50% |
| 4. | Необоснованный отказ от выполнения поручения руководителя, его заместителей, заведующих отделом (сектором), невыполнение поручений руководителя в установленные сроки | до 100 % |
| 5. | Нарушение сроков представления установленной отчётности, недостоверность отчётных данных, представление неверной информации | до 100 % |
| 6. | Порча имущества учреждения или третьих лиц по вине работника | до 100 % |
| 7. | Содержание своего рабочего места в ненадлежащем состоянии | до 10 % |
| 8. | Использование рабочего времени, рабочего места в личных целях | до 50 % |
| 9. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 100% |
| 10. | Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, распитие на рабочем месте спиртных напитков | до 100% |
| 11. | Опоздание на работу или преждевременный уход с работы | до 20 % |
| 12. | Отсутствие на работе без уважительной причины | до 100 % |

Работник должен быть ознакомлен с приказом и вправе его обжаловать. Факт обжалования не приостанавливает действие приказа о снижении премии по результатам работы за месяц.

5.5.3. Премирование работников по итогам работы за квартал и за год производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Размер премии может определяться как в фиксированном размере, так и в процентах к месячному фонду оплаты труда работника. По итогам работы за квартал и за год премиальные выплаты устанавливаются в размере до 100% месячного фонда оплаты труда, который равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; за награды, почетные звания, наличие ученой степени; сложность и напряжённость в труде; премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

5.5.3.1. Премирование по итогам работы за квартал и год работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с Главой городского поселения Лянтор.

5.5.3.2. Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается в полном размере работникам учреждения, которые проработали весь календарный квартал, год и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения о премировании.

5.5.3.3.  Премия по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не полный календарный квартал, год по следующим причинам:

а) поступление на работу в текущем квартале, календарном году;

б) увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

в) увольнение с работы в порядке перевода;

г) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников;

д) переход на выборную должность;

е) призыв на военную службу или направлением на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

ж) смерть работника, а также признание судом работника [умершим](consultantplus://offline/ref=7AF96C57C740C53E6BCEE4A9D5F02822AB95715E40FEEA2059C442E338DC6734D75DC2D6D9E7D217H8S6N) или [безвестно отсутствующим](consultantplus://offline/ref=7AF96C57C740C53E6BCEE4A9D5F02822AB95715E40FEEA2059C442E338DC6734D75DC2D6D9E7D210H8S6N) (в данном случае выплата производится членам семьи и иждивенцам умершего лица на основании их письменного заявления);

з) приступление к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

и) ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

В отработанное время в календарном квартале, году для расчёта размера премии по итогам работы (за квартал, за год), включается время работы в соответствии с табелем учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы, дни отпуска по уходу за ребёнком.

Премия по итогам работы за квартал и год не выплачивается работникам учреждения, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждению из бюджета городского поселения Лянтор и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

5.7. Работникам учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.5.2, 5.5.3 настоящего раздела, не производятся.

5.8. Выплаты, указанные в пунктах 5.3, 5.4, 5.5.2 настоящего раздела начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) по итогам проведения специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа -Югры».

6.4. За работу в ночное время работникам муниципальных учреждений культуры производится повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Для работников учреждений культуры устанавливается доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов) в размере 30% от должностного оклада за фактически отработанное время за эти дни, согласно утвержденному перечню должностей (приложение 3 к настоящему Положению).

6.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни   
работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за сложность и напряжённость в труде.

Выплата устанавливается в процентном отношении к окладу, в размере до 50% от должностного оклада работника. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или изменена.

Основными критериями при установлении выплаты являются:

- сложность, напряжённость и высокая производительность труда работника;

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ в режиме ненормированного рабочего дня.

6.8.1. Конкретный размер выплаты за сложность и напряжённость в труде устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Размер выплаты за сложность и напряжённость в труде может быть изменён (увеличен или уменьшен) по результатам труда работника, а также в случае перемещения или перевода работника на другую должность.

6.8.2. Основными условиями повышения размера выплаты за сложность и напряжённость в труде являются:

- изменение существенных условий труда, связанных с увеличением должностных обязанностей;

- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;

- большой объем выполняемой работы, ее интенсивность;

- качество и своевременность выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ;

- повышение профессиональных знаний и навыков, способствующих более эффективной организации труда.

6.8.3. Основными условиями снижения размера выплаты за сложность и напряжённость в труде являются:

- некачественное и несвоевременное выполнение поручений и заданий руководителя;

- неоднократное (два и более раза подряд) снижение ежемесячного премирования;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (до момента его снятия).

Увеличение или снижение размера выплаты за сложность и напряжённость в труде оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.9. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличения должностного оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Иные выплаты

7.1. Конкретные размеры иных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7.2. Молодым специалистам учреждений культуры производится единовременная выплата.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования сферы культуры и искусства, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор (эффективный контракт), а в случае призыва после окончания обучения на срочную военную службу в ряды Российской армии - в течение года после службы.

7.2.1. Единовременная выплата молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

7.2.2. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.2.3. В случае увольнения молодого специалиста по собственному желанию, по соглашению сторон или за виновные действия до истечения одного года со дня возникновения трудовых отношений, работодатель направляет молодому специалисту уведомление о необходимости возврата в течение одного месяца со дня увольнения денежных средств, полученных в качестве единовременной выплаты. В случае невозврата молодым специалистом указанных денежных средств, учреждением производится их взыскание в судебном порядке.

7.3. Работникам учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценочного листа в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) и его размер устанавливается постановлением Администрации городского поселения Лянтор на основании решения комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - комиссия). Комиссия осуществляет оценку эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с критериями, утвержденными постановлением Администрации городского поселения Лянтор.

Постановление Администрации городского поселения Лянтор о размере персонального повышающего коэффициента руководителям учреждений издается на основании протокола заседания Комиссии, проект постановления готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Условия установления и размеры персонального повышающего коэффициента в отношении руководителя учреждения и каждого работника учреждения указываются в заключенном с ним трудовом договоре (эффективном контракте).

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.4. Работникам учреждений один раз в календарном году производится единовременная выплата к отпуску (далее единовременная выплата).

7.4.1. Единовременная выплата производится работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7.4.2. Единовременная выплата производится при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и единовременной выплаты к отпуску.

7.4.3. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.4.4. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.4.5. Единовременная выплата производится в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

7.4.6. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4.7. Работники, вновь принятые на работу имеют право на единовременную выплату по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. В отношении работников, принятых в порядке перевода из муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Лянтор, учитывается время непрерывной работы на прежнем месте работы, выплата производится при условии, что данная выплата на прежнем месте работы в текущем календарном году не производилась. Право на получение единовременной выплаты к отпуску подтверждается справкой с прежнего места работы о том, что данная единовременная выплата в текущем календарном году не производилась.

7.4.8. Работнику учреждения, работающему по основному месту работы, согласно занимаемой должности на неполную ставку месячный фонд оплаты труда для определения единовременной выплаты рассчитывается от должностного оклада пропорционально установленной ставке.

7.4.9. Единовременная выплата не производится:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.4.10. Единовременная выплата к отпуску производится за счёт средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

7.5.  Локальными нормативными актами учреждения либо решениями учредителя учреждения, директора учреждения не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ) или прекращения трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершениями работниками виновных действий (бездействия).

7.6. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) с директором учреждения, его заместителями в связи со сменой собственника имущества учреждения по основанию, предусмотренному статьёй 181 Трудового кодекса Российской Федерации, или при прекращении трудового договора (эффективного контракта) с директором учреждения в связи с принятием работодателем либо уполномоченным им лицом решения о прекращении трудового договора (эффективного контракта) по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (при отсутствии виновных действий (бездействий) директора учреждения, его заместителей), выплата компенсаций, предусмотренных статьями   
181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

При прекращении трудовых договоров (эффективных контрактов) с директором учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме (включая компенсации, указанные в абзаце 1 настоящего пункта и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом) или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер выплат, предусмотренных частью 5 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Единовременная выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам производится в пределах экономии фонда оплаты труда.   
Единовременная выплата работникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с Главой городского поселения Лянтор.   
Единовременная выплата выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

К профессиональным праздникам относятся: День работника культуры (25 марта).

7.8. Работникам учреждения производится единовременная выплата к юбилейным датам в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

К юбилейным датам относятся:

- юбилейная дата со дня основания учреждения - 5 лет и каждые последующие 5 лет;

- юбилейная дата со дня рождения работника, заместителей руководителя - 50 лет и каждые последующие 5 лет.

Выплаты, указанные в пунктах 7.7, 7.8 настоящего раздела, распространяются на работников, состоящих в штате учреждения на дату издания приказа о единовременной выплате, а в отношении руководителей учреждения на дату подписания постановления Администрации городского поселения Лянтор, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

7.9. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 3 (трех) тысяч рублей.

7.10. Работникам учреждений, впервые вступающим в брак, выплачивается единовременная выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда.

7.11. При определении размера указанных в настоящем разделе выплат месячный фонд оплаты труда равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; за награды, почетные звания, наличие ученой степени; сложность и напряжённость в труде; премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

7.12. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере 70 % стоимости путёвки, но не более 25 (двадцати пяти) тысяч рублей один раз в три года при условии санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации.

Приобретение путёвки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращении на основании приказа руководителя учреждения после предоставления соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом учреждения.

7.13. Выплаты, указанные в пунктах 7.8-7.10, 7.12 настоящего раздела выплачиваются работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Приложение 1   
к Положению об оплате труда   
работников муниципальных   
учреждений культуры   
городского поселения Лянтор

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа

«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности технических исполнителей  и артистов вспомогательного состава | Размер должностного оклада |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | музейный смотритель | 5 732 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | Размер должностного оклада |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению деятельности не менее 3 лет либо среднее общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | заведующий билетной кассой; заведующий костюмерной | 5 878 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 6 377 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5 878 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатора не менее 2 лет | 6 100 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатора не менее 3 лет | 6 377 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Размер должностного оклада | |
| Без квалификационной категории. Требования: Высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по направлению профессиональной деятельности соответствующие занимаемой должности либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности | художники всех специальностей; редактор | 7 602 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в данной должности не мене 1 года | 8 236 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности II категории не мене 3 лет | 8 799 | |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в культурно-досуговых организациях не менее 3 лет | методист клубного и других аналогичных учреждений | 7 602 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года | 8 095 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет | 8 447 | |
| Ведущий методист. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет | 8 799 | |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | библиотекарь; библиограф | 7 743 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявлений требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет | 8 095 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет | 8 447 | |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий». Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет | 8 799 | |
| Должность специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный». Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет | 9 151 | |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет | методист библиотеки, музея | 7 743 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года | 8 095 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет | 8 447 | |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий». Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет | 8 799 | |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим виду деятельности музея, или специальности "музейное дело", стаж работы в музее не менее 1 года | хранитель музейных предметов | 7 743 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов не менее 1 года | 8 447 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов II категории не менее 2 лет | 9 151 | |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | экскурсовод | 7 743 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода не менее 1 года | 8 447 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода II категории не менее 2 лет | 9 151 | |
| Вторая квалификационная категория. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы | звукооператор | 7 743 | |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукооператора II категории | 8 799 | |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы по направлению деятельности не менее 2 лет | специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | | 7 743 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности не менее 2 лет | 8 447 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории не менее 2 лет | 9 151 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет. | специалист по фольклору;  специалист по работе с молодёжью;  специалист по жанрам творчества: по вокалу, по инструментальному жанру, по декоративно-прикладному творчеству | | 7 602 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности специалиста по жанрам творчества II категории не менее 2 лет. | 8 236 |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий». Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности специалиста по жанрам творчества I категории не менее 3 лет. | 8 799 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет. | администратор | | 7 743 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений культуры и кинематографии"

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | Размер должностного оклада |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | художественный руководитель | 10 236 |
| Высшая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года | звукорежиссёр | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы по направлению деятельности не менее 2 лет | 10 236 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукорежиссера II категории | 11 089 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | режиссёр-постановщик, | 10 236 |
| Высшая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера не менее 3 лет | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | режиссёр массовых представлений | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссёра не менее 3 лет | 9 894 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности режиссёра II категории | 10 492 |
| Высшая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера I категории не менее 3 лет | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требование: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | режиссёр | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | 10 236 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности режиссера II категории | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | начальник (заведующий) отдела (сектора), художественной мастерской дома (дворца) культуры,  и других аналогичных учреждений | 10 236 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | заместитель начальника (заведующий) отдела (сектора), дома (дворца) культуры,  и других аналогичных учреждений | 9 213 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявлений требований к стажу работы | руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявлений требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет | 10 236 |
| Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет | заведующий отделом (сектором) библиотеки | 9 383 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 5 лет | главный хранитель | 9 383 |
| Без квалификационной категории. Требования: Высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 7 лет | главный хранитель | 11 089 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | заведующий отделом (сектором) музея, | 9 383 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11 089 |

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности работников печатных средств массовой информации | Размер должностного оклада |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (журналистика, филология, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы | корреспондент отдела информации и печати | 7 602 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее образование - бакалавриат в области СМИ и стаж работы не менее 6 месяцев в должности корреспондента | дизайнер, редактор отдела информации и печати | 8 447 |

Профессиональные квалификационные группы должностей работников,

занятых в музеях, зоопарках и других учреждениях музейного

типа, фильмофондах

Таблица 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений | Размер должностного оклада |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет либо высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 5 лет. | научный сотрудник музея | 9 322 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников физической культуры и спорта"

Таблица № 7

| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад руб. |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту | 4 900 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; | 7 500 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по подготовке спортивного инвентаря | 8 100 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников в сфере здравоохранения»

Таблица № 8

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 5 650 |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности служащих | Размер должностного оклада |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| Первый квалификационный уровень | кассир | 4 606 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| Второй квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | заведующий хозяйством; | 5 862 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) |  |  |
| Первый квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | специалисты по направлениям деятельности: в том числе специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда, специалист по закупкам и др.; экономист, менеджер, программист, документовед, инженер | 7 513 |
| Второй квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8 000 |
| Третий квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8 278 |
| Четвёртый квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 487 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня" | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) |  |  |
| Первый квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | начальник (заведующий) отдела (сектора), не относящегося к основному виду деятельности учреждения | 9 284 |
| Первый квалификационный уровень  Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | заместитель начальника (заведующий) отдела (сектора), не относящегося к основному виду деятельности учреждения | 8 356 |

Профессии общеотраслевых рабочих, рабочих культуры,   
искусства и кинематографии

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Должности рабочих | Размер оклада (рублей) |
| Профессии общеотраслевых рабочих | | |
| 1 разряд. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих. | уборщик служебных помещений, сторож (вахтер) | 3 944 |
| 2 разряд. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих. | уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник | 4 009 |
| 3 разряд. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих. | рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник | 4 200 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | | |
| 2 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | костюмер, киномеханик | 4 009 |
| 3 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | костюмер, киномеханик, осветитель | 4 234 |
| 4 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | костюмер, киномеханик, осветитель | 4 911 |
| 5 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | костюмер, киномеханик, осветитель | 5 306 |
| 6 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | костюмер, осветитель | 5 644 |
| 7 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | осветитель | 5 814 |
| 8 разряд. В соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | осветитель | 5 983 |

Приложение 2   
к Положению об оплате труда   
работников муниципальных   
учреждений культуры   
городского поселения Лянтор

Перечень должностей работников,

относимых к основному персоналу учреждения

I. Учреждения культурно-досугового типа

Руководители

-художественный руководитель (исключение – выполнение художественным руководителем функций заместителя директора);

- начальник (заведующий) отдела (сектора) по основной деятельности учреждения, художественной мастерской;

- заместитель начальника (заведующего) отдела (сектора) по основной деятельности учреждения.

Специалисты

- заведующий костюмерной;

- режиссёр-постановщик;

- режиссёр массовых представлений;

- режиссёр;

- звукорежиссёр;

- звукооператор;

- методист;

- художники всех специальностей;

- руководитель клубного формирования;

- руководитель кружка;

- культорганизатор;

- специалист по работе с молодёжью;

- специалисты по жанрам творчества;

- специалист по фольклору;

- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

**-** специалист по подготовке спортивного инвентаря.

Служащие

- администратор;

- заведующий билетной кассой;

- костюмер.

II. Музей

Руководители

- заведующий отделом (сектором) музея;

Специалисты

- специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;

- научный сотрудник музея;

- главный хранитель;

- хранитель музейных предметов:

- методист музея;

- редактор;

- экскурсовод;

- специалист по декоративно-прикладному творчеству;

- руководитель кружка;

- руководитель клубного формирования;

- художник-оформитель.

III. Библиотека

Руководители

- заведующий отделом (сектором) библиотеки

Специалисты

- библиотекарь;

- библиограф;

- методист;

- редактор.

Приложение 3   
к Положению об оплате труда   
работников муниципальных   
учреждений культуры   
городского поселения Лянтор

Перечень

должностей работников учреждений культуры городского поселения Лянтор,

имеющих разделение рабочего дня на части

1. Художественный руководитель (исключение – выполнение художественным руководителем функций заместителя руководителя учреждения).
2. Режиссёр, режиссёр-постановщик, режиссёр массовых представлений.
3. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам.
4. Экскурсовод.
5. Звукорежиссёр, звукооператор.
6. Руководитель клубного формирования.
7. Художники всех специальностей.
8. Заведующий отделом информации и печати (в случае выполнения функций главного редактора).
9. Корреспондент отдела информации и печати.
10. Дизайнер.
11. Редактор отдела информации и печати.
12. Инструктор по спорту.
13. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
14. Специалист по подготовке спортивного инвентаря.
15. Медицинская сестра.