



Республика Крым
Белогорский районный совет
12-я сессия 1 созыва

РЕШЕНИЕ

16 января 2015 года

№ 130

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, пунктом 24.5 статьи 29 Устава муниципального образования Белогорский район Республики Крым, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым,

Белогорский районный совет **РЕШИЛ:**

1. Утвердить:

1.1 Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым (приложение 1).

1.2. Положение об установлении групп по оплате труда руководителей культурно-досуговых учреждений клубного типа (приложение 2).

2. Установить, что условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым, внедряются в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных в бюджетных сметах соответствующих учреждений и сметах доходов и расходов от приносящей доход деятельности на соответствующий финансовый год.

3. Отделу культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым обеспечить координацию работы учреждений культуры по реализации Положений, утвержденных пунктом 1 настоящего решения, а также предоставление разъяснений по применению настоящего решения.

Председатель
районного совета

С.К. Махонин

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Белогорского района Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым (далее – Положение) разработано в целях совершенствования нормативных правовых актов Белогорского районного совета, регламентирующих систему оплаты труда в сфере культуры, для определения порядка формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым (далее – учреждений) в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

1.2. Положение включает:

размеры окладов (должностных окладов);

размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения культуры Белогорского района Республики Крым (далее – учреждение), его заместителей.

1.3. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее – оклад) работника учреждения (далее – работник), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Должностные оклады работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н, а также по необходимости с учетом Единых квалификационных справочников других отраслей согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов руководителей, главных специалистов учреждений устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. По тем должностям и квалификационным категориям, где размеры должностных окладов устанавливаются в виде диапазонов, порядок продвижения должностного оклада в рамках диапазона определяется руководителем учреждения.

2.5. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

2.6. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов по профессиям рабочих, перечни которых приведены в приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в зависимости от профессиональной деятельности и разряда выполняемых работ:

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей							
6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

4.2. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

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

5.2. В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную

работу заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым.

5.5. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В этих целях в соответствии со статьями 146-147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);
расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
3) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом проведения государственной экспертизы условий труда в целях правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда указанных работников.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с предоставлением необходимых сведений, документов и информации, характеризующих условия труда на рабочих местах, организации, проводящей специальную оценку условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах для определения размера выплат.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установленная ранее выплата отменяется.

7.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу. Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их начисления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются отделом культуры и межнациональных отношения администрации Белогорского района Республики Крым.

8.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного персонала в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и других показателей. Работникам из числа персонала музеев, библиотек, культурно-досуговых и других учреждений – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 30 лет	30

8.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.5. Надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый», устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада.

8.6. Водителям автомобилей устанавливаются надбавки за классность:

водителям I класса - 25 процентов от оклада;

водителям II класса – 10 процентов от оклада.

8.7. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов от оклада.

8.8. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в размере до 30 процентов. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

В соответствии с Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника (письмо Министерства культуры Российской Федерации от 05.08.2014 № 166-01-39/04-НМ) при премировании работника учитываются:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

8.11. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

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

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

8.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ размерами ограничена.

8.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Глава муниципального образования
Белогорский район Республики Крым,
Председатель районного совета

С.К. Махонин

Приложение 1 к
Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Белогорского района Республики Крым

II. Должностные оклады работников, занятых в музеях и библиотеках

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда, рублей в месяц			
	I	II	III	IV
РУКОВОДИТЕЛИ				
Директор музея; директор централизованной библиотечной системы	11220 - 12130	10520 - 11220	9870 - 10520	9220 - 9870
Заведующий библиотеки	9870 - 11220	9220 - 10520	9220 - 9870	9220
Заведующий филиалом музея, библиотеки, централизованной библиотечной системы	9870 - 11220	9220 - 10520	9220 - 9870	9220
Заведующий отделом (сектором) по основной деятельности	9220 - 10520	8560 - 9870	7920 - 9220	7520 - 8560
СПЕЦИАЛИСТЫ				
Методист музея, библиотеки (библиотечной системы):				
ведущий	7520 - 9220			
первой категории	7130 - 8560			
второй категории	7130 - 7920			
без категории	7130 - 7520			
Методист по научно-просветительской деятельности музея:				
первой категории	7130 - 8560			
второй категории	7130 - 7920			

без категории	7130 - 7520
Специалист по мониторингу памятников:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Специалист по учету и использованию памятников:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Редактор музея, библиотеки, централизованной библиотечной системы:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Редактор электронных баз данных:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Сотрудник службы безопасности:	
главный	7920 - 9220
ведущий	7520 - 8560
без категории	7130 - 7520
Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия:	
первой категории	7130 - 7920
второй категории	7130 - 7520
без категории	7130
Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	
первой категории	7130 - 7920
второй категории	7130 - 7520
без категории	7130
Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	7520 - 7920
Инженер по эксплуатации объектов культурного наследия	7520 - 7920

Архивариус	6530 - 6650
Библиотекарь, библиограф:	
ведущий	7520 - 9220
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Библиотекарь- каталогизатор:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Специалист по учетно-хранительской документации:	
ведущий	7520 - 9220
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Художник:	
ведущий	7520 - 9220
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
СЛУЖАЩИЕ	
Старший контролер билетов	6650
Контролер билетов	6530

Примечание:

1. Должностные оклады руководителей в учреждениях с объемами работы ниже показателей IV группы устанавливаются на 10 процентов ниже соответствующей категории работников учреждений, которые принадлежат к IV группе по оплате труда.

2. Должностные оклады заведующих других отделов (секторов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже должностных окладов заведующих отделов (секторов) по основной деятельности.

III. Должностные оклады работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов и других аналогичных методических и культурно-досуговых организациях

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда, рублей в месяц
------------------------	--

	РУКОВОДИТЕЛИ			
	I	II	III	IV
Директор (заведующий)	11220 - 12130	10520 - 11220	9870 - 10520	9220 - 9870
Художественный руководитель	9870 - 10520	9220 - 9870	8560 - 9220	8560
Заведующий филиалом учреждения клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системой)	10520 - 11220	9870 - 10520	9220 - 9870	9220
Заведующий отделом (сектором) по основной деятельности дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра, культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных организаций	9220 - 10520	8560 - 9870	7920 - 9220	7520 - 8560
Заведующий художественно-оформительской мастерской, другим структурным подразделением	8560 - 9870	7920 - 9220	7920 - 8560	7520 - 7920
Заведующий автоклубом	8300 - 8880			
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных организаций:				
ведущий	7520 - 9220			
первой категории	7130 - 8560			
второй категории	7130 - 7920			
без категории	7130 - 7520			
Менеджер по культурно-массовому досугу:				
ведущий	7520 - 9220			
первой категории	7130 - 8560			
второй категории	7130 - 7920			
без категории	7130 - 7520			

Режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), художник-постановщик:	
высшей категории	7520 - 9220
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Художник-фотограф:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам):	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Руководитель кружка:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	7130 - 7920
Культурорганизатор:	
первой категории	7520 - 7920
второй категории	7130 - 7520
без категории	7130
Акомпаниатор	7520
Светооператор	7130 - 7520
СПЕЦИАЛИСТЫ	
Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	
ведущий	7520 - 9220

первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов	
высшей категории	7130 - 8560
первой категории	7130 - 7920
второй категории	7130 - 7520
Методист клубного учреждения	
ведущий	7520 - 9220
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520
Редактор клубного учреждения:	
первой категории	7130 - 8560
второй категории	7130 - 7920
без категории	7130 - 7520

Примечание:

1. Должностные оклады руководителей в учреждениях с объемами работы ниже показателей IV группы устанавливаются на 10 процентов ниже соответствующей категории работников учреждений, которые принадлежат к IV группе по оплате труда.

2. Должностные оклады заведующих других отделов (секторов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже должностных окладов заведующих отделов (секторов) по основной деятельности.

Приложение 2 к
Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Белогорского района Республики Крым

Должностные оклады общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Должностной оклад, рублей в месяц
Агент, агент по снабжению, агент рекламный, дежурный, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, комендант, контролер, машинистка, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	6530 - 6650
Старший кассир	6530 - 6770
Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор, секретарь руководителя	6650 - 6770
Техники всех специальностей без категории	
Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор	6770 - 6900
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: машинописным бюро, архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством	
Техники всех специальностей первой категории	6900
Мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик	6900
Без категории: аудитор, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по надзору за строительством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер -программист (программист), инженер- электроник (электроник), инженер -энергетик (энергетик), менеджер по рекламе, переводчик, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, администратор баз данных, системный администратор	6900

<p>II категория: аудитор, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по надзору за строительством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер -программист (программист), инженер- электроник (электроник), инженер -энергетик (энергетик), менеджер по рекламе, переводчик, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, администратор баз данных, системный администратор</p>	<p>6900 - 7130</p>
<p>I категория: аудитор, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по надзору за строительством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер -программист (программист), инженер- электроник (электроник), инженер -энергетик (энергетик), менеджер по рекламе, переводчик, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, администратор баз данных, системный администратор</p>	<p>7130 - 7520</p>
<p>Ведущие: аудитор, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по надзору за строительством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер -программист (программист), инженер- электроник (электроник), инженер -энергетик (энергетик), менеджер по рекламе, переводчик, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, администратор баз данных, системный администратор</p>	<p>7520 - 7920</p>
<p>Главный инженер</p>	<p>9220 - 15820</p>

**Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате
труда
руководителей и главных специалистов**

Библиотеки

Муниципальные библиотеки Белогорского района Республики Крым в зависимости от их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой методической работы и объема деятельности по обслуживанию читателей и населения относятся к одной из групп по оплате труда руководителей и главных специалистов.

1. Муниципальные библиотеки относятся к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов в зависимости от следующих показателей:

Группы по оплате труда	Читатели, тыс.чел.	Количество книговыдач, тыс. экз.
I	свыше 75	свыше 1500
II	от 50 до 75	от 1050 до 1500
III	от 25 до 50	от 525 до 1050
IV	от 10 до 25	от 210 до 525

Вышестоящий орган управления может переводить публичные библиотеки, отнесенные к II-IV группам по оплате труда, при достижении высоких показателей по основным направлениям работы и осуществлении методического руководства на одну группу выше в сравнении с установленной по показателям.

д) библиотеки учреждений дополнительного образования:

Группы по оплате труда	Читатели, чел.
I	свыше 1000
II	от 600 до 1000
III	от 300 до 600
IV	до 300

2. Отнесение муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно вышестоящим органом управления по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

Решение об отнесении библиотек учебных заведений к соответствующей группе по оплате труда принимает его руководитель.

Музеи и другие учреждения музейного типа

2. Муниципальные музеи и другие учреждения музейного типа относятся к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов в зависимости от следующих показателей:

Группы по оплате труда	Количество посетителей, тыс. чел.	Количество экспонатов основного фонда, тыс. ед.
Исторические и краеведческие музеи I	свыше 150	свыше 400
	от 75 до 150	от 150 до 400
	от 30 до 75	от 100 до 150
	от 10 до 30	от 30 до 100
Художественные, музеи изобразительных искусств и музеи других видов искусств I	свыше 150	свыше 15
	от 50 до 150	от 7,5 до 15
	от 25 до 50	от 2 до 7,5
	от 15 до 25	от 1 до 2
Литературные музеи, музеи других профилей и другие учреждения музейного типа I	свыше 100	свыше 15
	от 30 до 100	от 7,5 до 15
	от 15 до 30	от 2 до 7,5
	от 5 до 15	от 1 до 2

2. При отнесении музеев, имеющих филиалы, к группам по оплате труда учитываются общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

3. Вышестоящие органы управления могут переводить муниципальные музеи и другие учреждения музейного типа, отнесенные к II-IV группам по оплате труда, при достижении высоких показателей по основным направлениям работы и осуществлении методического руководства на одну группу выше в сравнении с установленной по показателям.

4. Отнесение муниципальных музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно вышестоящим органом управления, исходя из среднегодовых показателей их работы, рассчитанных за последние 3 года.

Вновь созданные музеи и других учреждений музейного типа относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

Приложение 2
к решению 12-й сессии 1-го созыва
Белогорского районного совета
Республики Крым
от 16.01.2015 года № 130

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении групп по оплате труда руководителей
культурно-досуговых учреждений клубного типа

К культурно-досуговым учреждениям клубного типа относятся сельские, поселковый и районный дома культуры и клубы (далее – клубные учреждения).

Отнесение клубных учреждений к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год, исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года по форме 7- нк и финансовой отчетности отделом культуры и межнациональных отношения администрации Белогорского района Республики Крым.

Вновь вводимые клубные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

В клубных учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 1,5 раза и более установленные для I группы, должностные оклады руководящих работников устанавливается на 10 процентов выше по сравнению с действующими окладами.

Клубные учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности клубным учреждениям устанавливаются отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры (отдаленные населенные пункты, малочисленные населенные пункты).

Клубным учреждениям, расположенным в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах, устанавливается группа оплаты труда на одну выше по сравнению с установленной по показателям.

Клубные учреждения могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

Районные клубные учреждения централизованных клубных систем могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям (не включая показатели клубных учреждений сельских поселений и филиалов).

Сельские клубные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника, народных самодеятельных коллективов, сольных концертов, данных этими коллективами, видов платных услуг; численности участников в кружках художественной самодеятельности; участия коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях по следующим показателям (в условных единицах):

а) районные клубные учреждения:

Группы по оплате труда	Сумма условных единиц
I	свыше 500
II	от 350 до 500
III	от 200 до 350
IV	от 100 до 200

б) сельские клубные учреждения (кроме клубов):

Группы по оплате труда	Сумма условных единиц
I	свыше 300
II	от 220 до 300
III	от 150 до 220
IV	от 80 до 150

Количество условных единиц определяется следующим образом:

Количество клубных формирований	5 единиц	за одно клубное формирование
Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника	1 единица	за каждое мероприятие
Количество коллективов, имеющих звание “народный (образцовый)”	10 единиц	за каждый коллектив
Количество ими данных концертов	1 единица	за каждый концерт
Количество видов платных услуг	2 единицы	за каждый вид платных услуг
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:		
международных	15 единиц	(за каждое участие)
всероссийских	10 единиц	(за каждое участие)
межрегиональных	5 единиц	(за каждое участие)
региональных	4 единицы	(за каждое участие)
межмуниципальных	3 единицы	(за каждое участие)
районных	2 единицы	(за каждое участие)
Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках и коллективах художественной самодеятельности	5 единиц	за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка

Сельские клубы относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе по следующим показателям (в условных единицах):

Группы по оплате труда	Сумма условных единиц
I	свыше 400
II	от 300 до 400

III	от 200 до 300
IV	от 100 до 200

Количество условных единиц определяется следующим образом:

Количество клубных формирований	10 единиц	за одно клубное формирование
Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе	1 единица	за каждое мероприятие

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом.

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе, предусмотренных в пункте 2 Примечаний, делится на число творческих работников, предусмотренных в пункте 3 Примечаний.

Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках и коллективах художественной самодеятельности на одного работника кружка или коллектива определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках, определенных в пункте 8 Примечаний.

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы и студии любительского художественного творчества, народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т. п.; народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года. Клубные формирования, действующие в течение года, но завершившие программу (курс) обучения до конца отчетного года, также включаются.

2. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.

3. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-досуговой деятельностью:

художественный руководитель;
методист;
художник-постановщик;
режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;
ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
аккомпаниатор;
культурный организатор;
артист;
художник;
звукорежиссер, звукооператор.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате клубного учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

4. К концертам относятся концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастрольях.

К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или постоянно арендованных концертных залах.

К выездным концертам относятся концерты, проводимые в других залах села, города, округа, района, если коллектив (или исполнители) возвращаются на базу в течение суток.

К гастрольным концертам относятся концерты, проводимые за пределами своего села, города, округа, района, Республики Крым, если длительность их пребывания в поездке более суток.

В количество концертов не включаются концерты, проведенные силами сторонних коллективов, культбригад, сольных исполнителей.

5. К народным (образцовым) самодеятельным коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности клубных учреждений, звание «народный (образцовый)» которым присваивается на основании Положения о «народном (образцовом)» самодеятельном коллективе.

6. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся виды услуг, утвержденные Уставом (Положением) клубного учреждения, стоимость которых утверждена в установленном порядке.

7. Художественная самодеятельность - это форма самоорганизации населения в области народного творчества, которая включает в себя создание и исполнение художественных произведений силами любителей, выступающих коллективно (кружки, студии, народные театры) или в одиночку (певцы, чтецы, музыканты, танцоры, акробаты и др.).

8. К работникам кружков художественной самодеятельности относятся руководители кружков и аккомпаниаторы.

9. К количеству программ, имеющих в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные согласно Уставу (Положению) клубного учреждения.

Глава муниципального образования
Белогорский район Республики Крым,
Председатель районного совета

С.К.Махонин