ПРОЕКТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОГАЛЫМА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ**

**ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, иными нормативно-правовыми актами:

1. Утвердить [Положение](#Par35) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики города Когалыма согласно приложению 1.

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики привести локальные правовые акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления Администрации города Когалыма:

- от 02.06.2014 N 1262 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики города Когалыма»;

- от 04.03.2015 N 604 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 02.06.2014 №1262»;

- от 30.04.2015 №1338 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 02.06.2014 №1262»;

- от 30.04.2015 №1339 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений культуры и молодежной политики».;

4. Отделу финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма (А.А.Рябинина) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные распоряжением Администрации города Когалыма от 19.06.2013 N 149-р "О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете "Когалымский вестник" и разместить на официальном сайте Администрации города Когалыма в сети "Интернет" (www.admkogalym.ru).

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города Когалыма Т.И.Черных.

Глава Администрации

города Когалыма

В.И.СТЕПУРА

Приложение

к постановлению Администрации города

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2015г.

I. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской федерации, регулирующим вопросы оплаты труда.

Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях";

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях";

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Когалыма и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат.

1.6.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.7. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

должности служащих

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (таблица 1), от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (таблица 2):

Таблица 1

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава**" |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; ассистент номера в цирке; контролер билетов; смотритель музейный | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | 6019 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет либо начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 6172 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 6696 |
| Организатор экскурсий | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы не менее 1 года | 6172 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 6696 |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; контролер-посадчик аттракциона | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) без предъявления требований к стажу работы | 6172 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) и стаж работы не менее 3 лет | 6696 |
| Суфлер; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению профессиональной деятельности) и стаж работы не менее 3 лет | 6172 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению профессиональной деятельности) и стаж работы не менее 5 лет | 6696 |
| Репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки | Вторая квалификационная категория | 6172 |
| Первая квалификационная категория | 6696 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | 6172 |
| Вторая квалификационная категория | 6405 |
| Первая квалификационная категория | 6696 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Администратор | 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 | 8130 |
| Старший администратор | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 9239 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); репетитор по вокалу; репетитор по балету; музыкальный редактор; звукооператор (по звуковому и шумовому оформлению спектаклей) | Вторая квалификационная категория | 8130 |
| Первая квалификационная категория | 9239 |
| Лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол | Вторая квалификационная категория | 8500 |
| Первая квалификационная категория | 9239 |
| Высшая квалификационная категория | 9609 |
| Ведущий мастер сцены | 9978 |
| Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор, художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; мастер - художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов | Вторая квалификационная категория | 7982 |
| Первая квалификационная категория | 8648 |
| Высшая квалификационная категория | 9239 |
| Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | Вторая квалификационная категория | 7982 |
| Первая квалификационная категория | 8648 |
| Ведущий специалист | 9239 |
| Художник-реставратор; художник-фотограф; редактор клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); | 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 | 7982 |
| Вторая квалификационная категория | 8648 |
| Первая квалификационная категория | 9239 |
| Кинооператор | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по специальности "Кинооператорство", стаж работы в должности ассистента кинооператора I категории, снявшего не менее 2 полнометражных или 4 короткометражных фильмов, не менее 1 года | 7982 |
| Вторая квалификационная категория | 8648 |
| Первая квалификационная категория | 9239 |
| Монтажер; звукооператор (по созданию звукового решения фильма); кинооператор-постановщик | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности | 7982 |
| Вторая квалификационная категория | 8500 |
| Первая квалификационная категория | 8869 |
| Высшая квалификационная категория | 9239 |
| Методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 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) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет | 7982 |
| Вторая квалификационная категория | 8500 |
| Первая квалификационная категория | 8869 |
| Ведущий методист | 9239 |
| Художник-постановщик | Первая квалификационная категория | 7982 |
| Высшая квалификационная категория | 9239 |
| Методист по составлению кинопрограмм; редактор по репертуару | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы | 7982 |
| Вторая квалификационная категория | 8500 |
| Первая квалификационная категория | 8869 |
| Ведущий методист, редактор | 9239 |
| Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 8869 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 9239 |
| Заведующий аттракционом | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 5 лет | 8869 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 5 лет или среднее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 7 лет | 9239 |
| Ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора | 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 в должности помощника кинорежиссера, кинооператора, принимавшего участие в создании не менее 1 фильма, не менее 1 года | 8869 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет | 9239 |
| Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности | 8130 |
| Вторая квалификационная категория | 8500 |
| Первая квалификационная категория | 8869 |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 9239 |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование "главный" | 9609 |
| Редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы в не менее 2 лет | 8130 |
| Вторая квалификационная категория | 8869 |
| Первая квалификационная категория | 9609 |
| Специалист по учетно-хранительской документации | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (по направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет | 8130 |
| Вторая квалификационная категория | 8648 |
| Первая квалификационная категория | 9164 |
| Ведущий специалист | 9609 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"** |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный дирижер; главный художник; заведующий музыкальной частью | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театрально-декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 10748 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театрально-декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11643 |
| Руководитель литературно-драматургической части; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 10748 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 11643 |
| Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; дирижер | Первая квалификационная категория | 10748 |
| Высшая квалификационная категория | 11643 |
| Балетмейстер, хормейстер; звукорежиссер | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10748 |
| Первая квалификационная категория | 11643 |
| Режиссер | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10748 |
| Первая квалификационная категория | 11643 |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; | 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 | 10748 |
| заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 11643 |
| Директор творческого коллектива, программы циркового конвейера | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 10748 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое) стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 11643 |
| Директор съемочной группы | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности заместителя директора съемочной группы не менее 1 года, участие в производстве не менее 2 полнометражных фильмов | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10389 |
| Первая квалификационная категория | 11017 |
| Высшая квалификационная категория | 11643 |
| Режиссер массовых представлений | 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 | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10389 |
| Первая квалификационная категория | 11017 |
| Высшая квалификационная категория | 11643 |
| Кинорежиссер | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства), стаж работы в должности ассистента кинорежиссера I категории, осуществившего постановку 2 полнометражных или 4 короткометражных фильмов, не менее 1 года | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10389 |
| Первая квалификационная категория | 11017 |
| Высшая квалификационная категория | 11643 |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | 9852 |
| Вторая квалификационная категория | 10748 |
| Первая квалификационная категория | 11643 |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 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 | 9852 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11643 |
| Главный хранитель фондов | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 5 лет | 9852 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11643 |
| Заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 9852 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 11643 |
| Заведующий реставрационной мастерской | 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 (соответствующее) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 9852 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 11643 |

 Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Первый квалификационный уровень | 4836 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Первый квалификационный уровень | 6042 |
| Второй квалификационный уровень | 6155 |
| Третий квалификационный уровень | 6326 |
| Четвертый квалификационный уровень | 6441 |
| Пятый квалификационный уровень | 6554 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Первый квалификационный уровень | 7889 |
| Второй квалификационный уровень | 8400 |
| Третий квалификационный уровень | 8692 |
| Четвертый квалификационный уровень | 8911 |
| Пятый квалификационный уровень | 9131 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"** |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов |
| Первый квалификационный уровень | 9748 |
| Второй квалификационный уровень | 10634 |
| Третий квалификационный уровень | 11521 |

2.2. Очередной квалификационный уровень, квалификационная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации, которая осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников.

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

2.4. Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

В учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, расчет месячного должностного оклада может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, постановок в месяц, установленную учреждением самостоятельно.

2.5. По должностям, размеры должностных окладов по которым не определены Положением, должностные оклады устанавливаются вне ПКГ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 2.](#Par96)7 - 2.[9](#Par106) настоящей главы Положения.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - 0,20;

- высшей категории - 0,15;

- первой категории - 0,10;

- второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;

- ведущий - 0,2;

- высшей категории - 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории - 0,05;

- третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.10. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 2.](#Par122)11 – [2.13](#Par127) настоящей главы Положения.

2.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника учреждения. Порядок и условия осуществления выплаты, в том числе конкретные критерии, ориентированные на достижение показателей, позволяющие оценить результативность и качество труда работников учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от 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%.

2.13. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук (кандидата наук), имеющим государственные награды (ордена, медали), удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Ученая степень:** | **Размер надбавки** |
| доктор наук | 20% |
| кандидат наук | 10% |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10% |
| Почетные 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), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5% |

Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

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

2.14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой VI](#Par218) настоящего Положения.

2.15. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [главой VII](#Par258) настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда

работников, осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4141 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4209 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4410 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4620 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5009 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5208 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5418 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6017 рублей |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 3.3](#Par177) - [3.4](#Par179) настоящей главы Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах до 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ высококвалифицированным рабочим учреждения, которые до введения Положения тарифицировались по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда, устанавливается без ограничения срока действия.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, указанные в приложении 1 к настоящему Положению.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях":

за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в [пунктах 3.6](#Par186) - [3.7](#Par188) настоящей главы Положения.

3.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

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

3.7. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой VI](#Par218) настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [главой VII](#Par258) настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения

и его заместителей, художественного руководителя

 главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), согласно расчету фонда заработной платы в текущем году и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

4.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать кратность от 1 до 8.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, художественного руководителя учреждения (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

4.6. Премирование руководителю учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения), а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета города Когалыма в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического 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.

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

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

VI. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

6.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", могут быть установлены премии:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитываются:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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 (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Премия начисляется за фактически отработанное время, выплачивается одновременно с заработной платой.

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

7.3. 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 (должностному окладу).

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

VIII. Иные выплаты

8.1. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

При оплате труда молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты молодым специалистам осуществляются за счет средств бюджета города Когалыма, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболевания выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

работникам, уволенным за виновные действия.

Выплата материальной помощи осуществляется за счет средств бюджета города Когалыма, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, в том числе руководителя учреждения.

8.3. Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда в учреждении. При этом конкретный размер выплаты денежного поощрения согласовывается с учредителем учреждения.

IX. Другие вопросы касающиеся оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, согласовывается с учредителем учреждения – управлением культуры и молодежной политики Администрации города Когалыма и главным распорядителем бюджетных средств - отделом финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма.

Должности служащих (профессий рабочих) указываются в соответствии профессиональными квалификационными группами/квалификационными уровнями, утвержденными приказами N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих".

- К основному персоналу учреждений культуры относятся работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры соответствующими учреждениями, а также их прямые руководители (руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители), перечень должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации утвержден приказом Министерства культуры Российской Федерации от 05.05.2014 N 763 "Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности".

- К вспомогательному персоналу учреждения культуры относятся работники учреждений культуры, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности. К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

- К административно-управленческому персоналу учреждений культуры относятся работники учреждений культуры, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения утвержден приказом Министерства культуры Российской Федерации от 08.04.2013 №325 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении министерства культуры Российской Федерации».

9.2. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. N 167н.

9.3. Фонд оплаты труда в учреждениях, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами города Когалыма.

9.4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.5. Расчёт фонда заработной платы в трех экземплярах утверждается руководителем учреждения, согласовывается с учредителем учреждения - управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Когалыма, главным распорядителем бюджетных средств (ГРБС) - отделом финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма.

Один экземпляр остается в учреждении, второй экземпляр передается учредителю, третий экземпляр передаются ГРБС.

9.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

работников муниципальных учреждений

культуры и молодежной политики города Когалыма

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,**

**ПОСТОЯННО ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ**

**(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ) РАБОТАХ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

**КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА КОГАЛЫМА, К КАЧЕСТВУ**

**ИСПОЛНЕНИЯ КОТОРЫХ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ**

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

2. Водитель: автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

3. Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов.

4. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

5. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.

6. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью более 10 человек.

7. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

8. Настройщик пианино и роялей.

9. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.

10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

11. Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни.

12. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.

13. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.

14. Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.

15. Реставратор фильмокопий.

16. Слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

17. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.

18. Таксидермист.

19. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

20. Другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.