**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«МЕЛЕКЕССКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Р Е Ш Е Н И Е**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Экз.\_\_\_

г. Димитровград

# Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

# муниципального образования «Мелекесский район»

# Ульяновской области

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», уставом муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области Совет депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области шестого созыва р е ш и л:

# 1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области.

2. Настоящее решение вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области в информационно - телекоммуникационной сети Интернет.

3. С момента вступления настоящего решения в силу, признать утратившими силу:

- решение Совета депутатов МО «Мелекесский район» Ульяновской области от 30.12.2014 №20/130 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Районный Дом культуры», утвержденное решением Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»;

- решение Совета депутатов МО «Мелекесский район» Ульяновской области от 28.04.2017 №47/304 «О внесении изменений в решение Совета депутатов МО «Мелекесский район» Ульяновской области от 30.12.2014 №20/130 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Районный Дом культуры», утвержденное решением Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»;

- решение Совета депутатов МО «Мелекесский район» Ульяновской области от 30.08.2017 №51/326 «О внесении изменений в решение Совета депутатов МО «Мелекесский район» Ульяновской области от 30.12.2014 №20/130 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Районный Дом культуры», утвержденное решением Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области».

4. Действия настоящего решения распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

5. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную комиссию по социальной и молодёжной политике, по вопросам развития местного самоуправления (К.В. Мороз).

Глава муниципального образования О.В. Мартынова

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ  к решению Совета депутатов  муниципального образования  «Мелекесский район»  от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

# ПОЛОЖЕНИЕ

# об отраслевой системе оплаты труда работников

# муниципальных учреждений культуры

# муниципального образования «Мелекесский район»

# Ульяновской области

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам в условиях отраслевой системы оплаты труда;

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад) для работников учреждений по должностям: главный библиотекарь, библиотекарь, методист по библиотечной работе, руководитель кружка, аккомпаниатор, аккомпаниатор – концертмейстер, устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает работу, предусмотренную должностными обязанностями, и режимом рабочего времени, установленным правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

24 часа в неделю – аккомпаниаторам, аккомпаниаторам – концертмейстерам;

18 часов в неделю – руководителям кружка.

1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам учреждений, не перечисленным в пунктах 1.4 и 1.5 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются по результатам аттестации проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, утверждённым локальным нормативным актом учреждения.

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

# 2. Порядок формирования окладов (должностных окладов),

# ставок заработной платы

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая - минимальный оклад (должностной оклад), работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, утвержденную федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Повышение (индексация) базового оклада работников учреждения производится в соответствии с нормативным правовым актом Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области.

# 2.2.Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждения определяются по формуле:

ДО = БО пкг. + БО пкг. х К,

где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО пкг– базовый оклад (базовый должностной оклад), по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

2.4. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работников права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

# 3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

# его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается правовым актом администрации муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, при заключении с ним трудового договора, с учётом наград, почётных званий, учёных степеней.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за каленый год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителей учреждений - от 1 до 3;

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

для главных бухгалтеров учреждений - от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется правовым актом администрации муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области.

3.4. Заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

3.5. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителям учреждений устанавливаются с учётом своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей и поставленных задач по результатам проведения заседания  аттестационной комиссии по рассмотрению вопросов установления размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждения. Значения показателей эффективности деятельности исходя из задач, стоящих перед учреждением, ежегодно устанавливаются на основании правового акта, администрации муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области, в ведомственном подчинении которой находится учреждение.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

**4. Выплаты компенсационного характера**

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

4.3. Размер компенсационных выплат работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в виде доплат. Размер доплат устанавливается в следующих пределах:

4.4.1. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

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

4.4.2.  Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

4.4.3. Работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.4.  Водителям автомобилей за особый режим работы, в соответствии с которым работники эпизодически привлекаются к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

4.4.5. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада).

4.4.6. Работникам учреждений за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

4.5. При отработке работниками учреждений месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

# 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к получению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.2.1. выплаты за интенсивные и высокие результаты работы;

5.2.2. выплаты за качество выполняемых работ;

5.2.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5.2.4. премиальные выплаты по итогам работы;

5.2.5. доплаты за учёную степень;

5.2.6. надбавки за почётное звание;

5.2.7. надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников;

5.2.8. персональные надбавки;

5.2.9. надбавки работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

5.3. Виды, размеры, условия и порядок применения выплат стимулирующего характера (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждений) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

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

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и другие виды работ, закрепленные локальным нормативным актом учреждения.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей эффективности деятельности учреждений.  
 Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждений ежегодно утверждаются руководителем, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом учреждения.

5.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение указанных выплат, в соответствии с постановлением администрации МО «Мелекесский район».

5.8. В целях поощрения работников премиальных выплат за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное, в том числе, результатами независимой оценки качества условий оказываемых учреждениями услуг, в учреждениях могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок начисления и предоставления премиальных выплат по итогам работы осуществляется в соответствии с постановлением администрации МО «Мелекесский район».

Установление условий предоставления премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.9. Надбавки за почетное звание устанавливаются:  
5.9.1. Работникам учреждения, которым присвоены почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов "Заслуженный", "Народный", - в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

5.9.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии", художественному и артистическому персоналу музыкальных и танцевальных коллективов, имеющих звание "Академический", - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).  
 5.9.3. Установление размеров надбавок за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

5.10. Работникам учреждения может устанавливаться персональная надбавка с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договорам и настоящим положением об отраслевой системы оплаты труда.

5.11. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов (приложение N 2 к настоящему Положению).

# 6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

6.2. Работникам учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

6.3. При временном заместительстве (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6.4. За счет экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях и в порядке предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения.

6.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со [статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

6.6. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю, главному бухгалтеру учреждения и работникам учреждения, к полномочиям которых относится расходование бюджетных средств, размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ снижается единовременно дифференцированно в следующих размерах за период, в котором выявлено нарушение:

до 10000 рублей включительно - на 10 процентов;

от 10000 рублей до 50000 рублей включительно - на 20 процентов;

от 50000 рублей до 100000 рублей включительно - на 30 процентов;

от 100000 рублей до 500000 рублей включительно - на 50 процентов;

от 500000 рублей до 1000000 рублей включительно - на 75 процентов;

свыше 1000000 рублей - на 100 процентов".

# 7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств местного бюджета МО «Мелекесский район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения включает:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования и определяется по формуле:

ФОТук= ФОТб + ФОТст,

где:

ФОТук – фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб – базовый фонд, в том числе выплаты компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующий фонд (выплаты стимулирующего характера).

Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам учреждений в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждения.

Фонд стимулирования работников учреждения, обеспечиваемый за счет средств местного бюджета Мелекесского района, не должен превышать 50 процентов объема фонда оплаты труда работников учреждений, с учетом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждений.

7.3. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание утверждается Руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

Руководитель несёт ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения ассигнования, предусмотренные на оплату труда работников соответствующих учреждений не уменьшаются.

НИЕ № 1

Пиказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

риказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

к Положению

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

ПРИЛОЖЕНИЕ

№1 к положению

Приказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

риказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

к Положению

# Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)

# работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой указанными работниками работы

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента (К) |
| 1 | 2 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня". Размер базового оклада по данной профессиональной квалификационной группе (далее - БОпкг) - 8423 рубля | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, кассир билетный, контролёр, кочегар котельной, оператор котельной, подсобный рабочий, плотник, сторож (вахтёр), слесарь-ремонтник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтёр по ремонтуи обслуживанию электрооборудования.  Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:  1 разряд ЕТКС = 0,0  2 разряд ЕТКС = 0,07  3 разряд ЕТКС = 0,14 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»  Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:  1 разряд ЕТКС = 0,05  2 разряд ЕТКС = 0,12  3 разряд ЕТКС = 0,19 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня". БОпкг - 10240 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, бухгалтер, специалист К = 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. Профессии рабочих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший».  Профессии рабочих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 2 внутри должностная категория.  К = 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | Профессии рабочих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 1 внутри должностная категория К = 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих 1 квалифицированного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий».  К = 0,5 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня". БОпкг - 8423 рубля | |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.  1 разряд ЕТКС = 0,0  2 разряд ЕТКС = 0,07  3 разряд ЕТКС = 0,14  4 разряд ЕТКС = 0,21  5 разряд ЕТКС = 0,3  6 разряд ЕТКС = 0,4  7 разряд ЕТКС = 0,45  8 разряд ЕТКС = 0,6 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". БОпкг - 10240 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | 2 - 4 разряды ЕТКС = 0,0  5 разряд ЕТКС = 0,07  6 разряд ЕТКС = 0,14  7 разряд ЕТКС = 0,2  8 разряд ЕТКС = 0,3 |
| 2 квалификационный уровень | 6 разряд ЕТКС = 0,14  7 разряд ЕТКС = 0,2  8 разряд ЕТКС = 0,3 |
| 3 квалификационный уровень | 8 разряд ЕТКС = 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ: К = 0,54 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня". БОпкг - 8423 рубля | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,15 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня". БОпкг - 10240 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,5 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,55 |
| 5 квалификационный уровень | К = 0,65 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня". БОпкг - 11780 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,25 |
| 5 квалификационный уровень | К = 0,3 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня". БОпкг - 13465 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,25 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,6 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,8 |
| Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава". БОпкг - 8423 рубля | |
|  | К = 0,21 |
| Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена". БОпкг - 10240 рублей | |
|  | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым установлена должностная категория: вторая категория = 0,2  первая категория = 0,3  Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым не установлена должностная категория: К = 0,28 |
| Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена". БОпкг - 11780 рублей | |
|  | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена,по которым установлена должностная категория: вторая категория = 0,4  первая категория = 0,45  высшая категория = 0,56  ведущий мастер сцены = 0,6  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым не предусмотрена должностная категория: К = 0,36  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший": К = 0,4  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": К = 0,47  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "главный": К = 0,5 |
| Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии". БОпкг - 13465 рублей | |
|  | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым установлена должностная категория:  вторая категория = 0,6  первая категория = 0,7  высшая категория = 0,8  Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым не установлена должностная категория:  К = 0,8 |

Приказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

риказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПРИЛОЖЕНИЕ

№2 к положению

Приказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

риказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

к Положению

# ПЕРЕЧЕНЬ

# должностей работников муниципальных бюджетных учреждения культуры, расположенных в населенных пунктах муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области, которым устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) платы в размере 20 процентов.

1.Руководители:  
 директор и его заместитель; главный бухгалтер и его заместитель;  
 начальники отделов; заведующие: секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами); главные: инженер, хранитель фондов, художник, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор; художественный руководитель.

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

3. Другие работники: киномеханики.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ

№3 к положению

Приказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

риказом МКУК «МКЦ»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

ПОРЯДОК

НАЧИСЛЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Материальная помощь может быть оказана на основании личного заявления, копий документов, подтверждающих факт наступления выплаты материальной помощи, в соответствии с приказом директора.

Материальная помощь может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении культуры муниципального образования «Мелекесский район» на текущий год.

2. Материальная помощь может быть оказана в размере одного должностного оклада в связи с:

- вступлением в брак;

- рождением (усыновлением) ребенка;

- смертью близких родственников (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дети), подтверждаемой соответствующими документами;

- наступлением непредвиденных событий (несчастных случаев, пожар, кража

и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

- при заболевании работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения;

- в связи с юбилейными датами- 50-летие, 55-летие (для женщин), 60-летие (для мужчин).