

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

начальник отдела по культуре
администрации городского
округа город Михайловка

 Е.Л. Зацепина

«*июль*» 2016г.

директор муниципального
бюджетного учреждения
«Городской Дворец культуры»

 Н.Н. Коновалова

«*июль*» 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации городского округа город Михайловка от 15 марта 2016 года № 582 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Городской Дворец культуры» (далее именуется МБУ ГДК), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МБУ ГДК осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Индексация заработной платы работников МБУ ГДК осуществляется в соответствии с постановлением администрации городского округа.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника МБУ ГДК, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Руководитель учреждения по согласованию с Учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.8. Руководитель учреждения экономит по фонду заработной платы может направлять на премирование работников и оказание им материальной помощи.

При индексации (увеличении) размеров окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность и полноту начисления оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников МБУ ГДК

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников [далее именуется - оклад (должностной оклад)] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров окладов (должностных окладов), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам МБУ ГДК (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится повышение оплаты труда в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников МБУ ГДК за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Данная надбавка устанавливается работникам учреждения на основании приказа руководителя на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах.

определенных локальными нормативными актами учреждения;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка устанавливается работникам учреждения за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за оперативное выполнение заданий руководства учреждения;

Данная надбавка устанавливается персонально в отношении каждого работника приказом по учреждению на определенный срок, но не более чем на один год.

Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

3) выплаты за стаж работы (выслуга лет).

Работникам МБУ ГДК устанавливается ежемесячная надбавка за стаж по специальности (выслугу лет в учреждении) в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - не более 10 процентов;

от 5 до 10 лет - не более 15 процентов;

от 10 до 15 лет - не более 20 процентов;

свыше 15 лет - не более 30 процентов.

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) производится пропорционально отработанному времени работникам учреждения, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

- принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам учреждения, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам учреждения, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы (за квартал, год) не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждения за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Критерии качества работы и целевые показатели эффективности работы для установления надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам устанавливаются учреждением локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах, включая премиальные выплаты, принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителям), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из:
должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения и его заместителям, относятся:

1) надбавка за стаж работы (выслуга лет).

Надбавка за стаж работы (выслуга лет) устанавливается за продолжительность работы в учреждении (выслуга лет) и (или) на иной руководящей должности в размере, предусмотренном пп. 3 п. 4.2 настоящего Положения.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учредитель учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

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

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.9 Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям являются:

- своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;
- отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;
- отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;
- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части 2 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178

и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам, в том числе руководителю учреждения и его заместителям предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждений и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

6.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

6.3. Из фонда оплаты труда МБУ ГДК выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Городской Дворец культуры»

Таблица 1

Размеры окладов работников учреждений культуры,
согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных
групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

Квалификационн ый уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"		
1 квалификационный уровень	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов; кассир билетный; стажер балета	3863
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
1 квалификационный уровень	сотрудник службы безопасности	4130
2 квалификационный уровень	заведующий билетными кассами	4335
3 квалификационный уровень	аккомпаниатор; культурорганизатор; организатор экскурсий; репетитор по технике речи (2 категории); суфлер; руководитель кружка	4305
4 квалификационный уровень	заведующий костюмерной; репетитор по технике речи (1 категории)	4500
5 квалификационный уровень	ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4697
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
1 квалификационный уровень	звукооператор, монтажер, методист-специалист экспозиционного и выставочного отдела: - без категории - 2 категория - 1 категория - ведущий	5050 5303 5555 5807
2 квалификационный уровень	библиотекарь, библиограф, лектор (экскурсовод), редактор, хранитель фондов, методист-организатор, художники всех специальностей: - без категории - 2 категория - 1 категория - ведущий	5303 5555 5807 6060

3 квалификационный уровень	аккомпаниатор- концертмейстер, артисты-вокалисты, артисты балета, артисты эстрадных оркестров, театров, лектор-искусствовед (музыковед), репетитор по вокалу, репетитор по балету, художник-постановщик, чтец-мастер художественного слова - 2 категория - 1 категория - высшей категории Художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (3 категории), младший научный сотрудник	 5555 5807 6060 5555
4 квалификационный уровень	артисты оркестров: симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духовых, народных инструментов: - 2 категория - 1 категория - высшей категории художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (2 категории), научный сотрудник, художник-фотограф	 5807 6060 6312 7575
5 квалификационный уровень	художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (1 категории), старший научный сотрудник	5690
6 квалификационный уровень	художник-постановщик, артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; лектор (экскурсовод); главный библиотекарь; главный библиограф; художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (высшая категория)	6312
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
1 квалификационный уровень	Заведующий: библиотекой, музеем, службой, цехом (театра, дома народного творчества, концертной организацией); заведующий отделом (сектором) библиотеки; музея, дома народного творчества; заведующий передвижной выставкой музея; балетмейстеры, дирижеры, звукорежиссеры, режиссеры, хормейстеры (культурно-досуговых учреждений, театров, музыкальных и танцевальных коллективов и концертных организаций)	5807

2 квалификационный уровень	Заведующий музыкальной частью, руководитель литературно-драматической части, ученый секретарь, балетмейстер-постановщик, режиссер-постановщик	6097
3 квалификационный уровень	Заведующий: основным отделом (филиалом) музей, библиотеки, реставрационными мастерскими, заведующий художественно-постановочной частью театра, концертного зала, главный хранитель фондов, главный механик театра, филармонии, главный: инженер, энергетик, сотрудник службы безопасности (дома народного творчества, библиотеки, музея)	6388
4 квалификационный уровень	Главный: архитектор, администратор, инженер, сотрудник службы безопасности, энергетик, экономист	6678
5 квалификационный уровень	Главный: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; директор концертного коллектива филармонии	6969
6 квалификационный уровень	Художественный руководитель (театра, концертного зала, филармонии)	7259

Таблица 2

Размеры окладов

специалистов и служащих учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант	3863
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4248
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик - дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	4130
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	4459
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4542
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4748
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор специалист по кадрам, сурдопереводчик	5461
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5624
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5734
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5898
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6825
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового	6926

2 квалификационный уровень	Главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер	7619
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8311

Таблица 3

Размеры окладов

работников учреждений из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-ремонтник	3730
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	4401
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	4130
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4459
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4563
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие)	4748

Размеры окладов
 работников учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и
 социального развития РФ от 14 марта 2008 г. N 121н
 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры,
 искусства и кинематографии"

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	бутафор, гример-постижер, костюмер, маляр по отделке декораций, оператор магнитной записи, осветитель, постижер, реквизитор, установщик декораций, пиротехник, фильмотекарь, фототекарь, киномеханик, фильмопроверщик, машинист сцены, монтировщик сцены, униформист, столяр по изготовлению декораций, до 3-го квалификационного разряда ЕТКС	3730
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Красильщик в пастижерском производстве, изготовитель игровых кукол, механик по обслуживанию звуковой техники, кинотелевизионного оборудования, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования, оператор пульта управления киноустановки, настройщик инструментов: 4 квалификационного разряда 5 квалификационного разряда	4129 4335
2 квалификационный уровень	Красильщик в пастижерском производстве, изготовитель игровых кукол, механик по обслуживанию звуковой техники, кинотелевизионного оборудования, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования, оператор пульта управления киноустановки, настройщик инструментов: 6 квалификационного разряда 7 квалификационного разряда	4542 4748

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Городской Дворец культуры»

Размеры окладов
работников учреждения, профессии и должности которых не отнесены к
профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности работников	Размер оклада, рублей
1	Специалист по закупкам	5 150
2	Ведущий специалист по закупкам	6 093