

Муниципальное бюджетное учреждение
«Городской Дворец культуры»

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

заместитель начальника отдела
по культуре, молодежной политике,
спорту и развитию туризма
администрации муниципального округа
город Михайловка

Приказом директора МБУ ГДК
от 30 января 2025 г. № 9-к


Л.В. Дербенцева
« 30 » 01 2025 г.



Н.Н. Кононова


Положение об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального округа город Михайловка от 09 января 2025 года № 01 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального округа город Михайловка Волгоградской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Городской Дворец культуры» муниципального округа город Михайловка Волгоградской области (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 и главного бухгалтера учреждения;
- 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 МБУ ГДК формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального округа и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

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

1.5. Оплата труда работников МБУ ГДК, 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 МБУ ГДК по согласованию с Учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.8. Руководитель МБУ ГДК экономиию 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 МБУ ГДК несет ответственность за своевременность и полноту начисления оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ГДК 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 МБУ ГДК 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 МБУ ГДК, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), 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 учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление МБУ ГДК 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 МБУ ГДК, его заместителям и главному бухгалтеру МБУ ГДК) 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 МБУ ГДК, 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 МБУ ГДК 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 [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 МБУ ГДК 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 МБУ ГДК 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 МБУ ГДК (за исключением руководителей МБУ ГДК 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 МБУ ГДК на основании приказа руководителя на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальными нормативными актами МБУ ГДК;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка устанавливается работникам МБУ ГДК 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 МБУ ГДК, за оперативное выполнение заданий руководства МБУ ГДК;

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

б) надбавка за квалификационную категорию (классность).

Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от должностного оклада за отработанное время в следующих размерах:

водителям автомобиля 3 класса - 10 процентов;

водителям автомобиля 2 класса, трактористам 2 класса - 15 процентов;

водителям автомобиля 1 класса, трактористам 1 класса - 25 процентов.

Квалификация (классность) водителям присваивается комиссией, созданной в МБУ ГДК. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" - водитель 3 класса;

"В", "С" и "Д", или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ"), или "В", "Д" и "Е" ("В", "Д", "ВЕ" и "ДЕ") - водитель 2 класса, тракторист 2 класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" - водитель 1 класса, тракторист 1 класса.

При этом квалификации 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

Выплаты стимулирующего характера из числа перечисленных в подпунктах 1, 2 пункта 4.2 устанавливаются в размере, не превышающем по каждому виду 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах 1, 2 пункта 4.2, устанавливаемых системой оплаты труда в МБУ ГДК его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки 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 месяц, квартал, год).

Размер премии выплачивается в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы МБУ ГДК и не должен превышать за месяц - 2 оклада (должностного оклада), за квартал - 2,5 оклада (должностного оклада), премии за год - 10 окладов (должностных окладов).

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 10 окладов (должностных окладов) в расчете на год.

В зависимости от степени выполнения работником поставленных задач премия по итогам работы может быть выплачена частично или полностью.

Работникам МБУ ГДК, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам МБУ ГДК, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11

части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы (за месяц, 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 МБУ ГДК 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 МБУ ГДК 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 МБУ ГДК локальным нормативным актом учреждения.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам МБУ ГДК (в том числе руководителю МБУ ГДК, его заместителям и главному бухгалтеру МБУ ГДК), 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, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя МБУ ГДК, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя МБУ ГДК 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 МБУ ГДК устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБУ ГДК и главного бухгалтера МБУ ГДК устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБУ ГДК, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБУ ГДК (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

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 МБУ ГДК, его заместителям и главному бухгалтеру МБУ ГДК устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру МБУ ГДК устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю МБУ ГДК 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 размера принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учредитель учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя МБУ ГДК, 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 250 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 месяц, за квартал, год). Размер премии не должен превышать за месяц - 2 оклада (должностного оклада), за квартал - 2,5 должностного оклада, премии за год - 10 должностных окладов. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 10 должностных окладов 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 работы (за месяц, квартал, год) 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 МБУ ГДК, его заместителям являются:

1) своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;

2) отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности МБУ ГДК;

3) соблюдение положений законодательства в деятельности МБУ ГДК;

4) обеспечение сохранности имущества, закрепленного за МБУ ГДК на праве оперативного управления;

5) выполнение ключевых показателей эффективности работы по реализации программы "Пушкинская карта" по следующим критериям:

а) наличие актуальных рекламных материалов по программе "Пушкинская карта" в

афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ;

б) процент событий по программе "Пушкинская карта" от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет);

в) рост объема продаж по программе "Пушкинская карта";

г) рост объема реализации билетов по программе "Пушкинская карта".

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем МБУ ГДК 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 8 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 МБУ ГДК в служебную командировку, направления работника МБУ ГДК 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 за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Размер материальной помощи руководителю МБУ ГДК, заместителям руководителя МБУ ГДК и главному бухгалтеру 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 МБУ ГДК, 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»
муниципального округа город
Михайловка Волгоградской области

Таблица 1

**Размеры окладов (ставок) работников учреждений культуры, отнесенных приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
культуры, искусства и кинематографии"
от 31 августа 2007 г. № 570**

(в ред. постановления администрации муниципального округа
город Михайловка Волгоградской области от 29.01.2025 № 154)

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	смотритель музейный; контролер билетов	9 908
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	заведующий костюмерной; руководитель кружка; аккомпаниатор; контролер-посадчик аттракциона; культорганизатор	11 606
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	главный библиотекарь; главный библиограф; художник-скульптор; художник по свету; художник-фотограф; художник-постановщик; администратор (старший администратор); редактор; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; специалист по фольклору; специалист экспозиционного и выставочного отдела; заведующий аттракционом	13 360
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха; режиссер (балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - коллектива самодеятельного искусства; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники	15 386

Таблица 2

Размеры окладов (ставок) специалистов и служащих учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих от 29.05.2008 № 247н
(в ред. постановления администрации муниципального округа город Михайловка Волгоградской области от 29.01.2025 № 154)

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 841
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 068
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	13 360
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13 627
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13 889
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 716
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
2 квалификационный уровень	Главные: механик, инженер	15 969
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19 311

Таблица 3

Размеры окладов (ставок) 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")

(в ред. постановления администрации муниципального округа город Михайловка Волгоградской области от 29.01.2025 № 154)

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
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, буфетчик, матрос-спасатель	8 159
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	8 743

Таблица 4

Размеры окладов (ставок) работников учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" от 14 марта 2008 г. № 121н

(в ред. постановления администрации муниципального округа город Михайловка Волгоградской области от 29.01.2025 № 154)

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	киномеханик, столяр по изготовлению декораций	9 908

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Городской
Дворец культуры»
муниципального округа город
Михайловка Волгоградской области

**Размеры окладов (ставок) работников учреждения, занимающих должности,
не включенные в профессиональные квалификационные группы**
(в ред. постановления администрации муниципального округа
город Михайловка Волгоградской области от 29.01.2025 № 154)

№ п/п	Наименование должности работников	Размер оклада, рублей
1	Менеджер по культурно-массовому досугу	11 606
2	Художественный руководитель	15 386