



ГЛАВА АНАДЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30 декабря 2013г.

№ 14

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

В соответствии с пунктом 11 статьи 33 Устава Анадырского муниципального района, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 30.12.2013 года № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района» (Суставов С.В.), Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района (Лобанова Е.В.) привести свои локальные нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

3.1. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 07 декабря 2012 года № 21 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района»;

3.2. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 05 апреля 2013 года № 06 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского

муниципального района, утвержденное постановлением Главы Анадырского муниципального района от 07 декабря 2012 года № 21».

4. Опубликовать настоящее постановление (без приложения) в газете «Крайний Север» и разместить на официальном сайте Администрации Анадырского муниципального района www.anadyr-mr.ru.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2014 года.

Глава Анадырского
муниципального района

В.С. Вильдяйкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы
Анадырского муниципального района
30 декабря 2013 г. № 14

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 30.12.2013 года № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района» и предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры Анадырского муниципального района на основе отраслевой системы оплаты труда, а так же устанавливает оклады работников, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. К муниципальным бюджетным учреждениям культуры Анадырского муниципального района (далее - учреждения культуры) относятся:

- Муниципальное бюджетное учреждение «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района» (далее - МБУ «ЦКД» Анадырского района);

- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района (далее - МБУК «ЦБС»).

1.3. Для работников учреждений культуры отраслевая система оплаты труда предусматривает:

- оклады работников учреждений культуры по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, профессиям рабочих культуры по профессиональным квалификационным группам;

- оклады работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в том числе оклады руководителей учреждений культуры, их заместителей;

- оклады работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- оклады отдельных категорий работников учреждений культуры, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым и отдельным отраслевым профессиям рабочих, замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также отдельные отраслевые должности, замещение которых не требует специального профессионального образования, дифференцированные по группам должностей и профес-

сий работников учреждений культуры (далее - отдельные категории работников учреждений культуры);

- компенсационную выплату в виде доплаты до величины 5 554 (пять тысяч пятьсот пятьдесят четыре) рублей к окладу;

- иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Финансирование расходов, связанных с оплатой труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляется за счёт средств бюджета Анадырского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры

2.1. Оклады работникам учреждений культуры устанавливаются руководителем учреждения культуры в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Размеры окладов работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по решению руководителя учреждения культуры в порядке исключения может быть установлен оклад в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждений культуры устанавливается компенсационная выплата в виде доплаты до величины 5 554 (пять тысяч пятьсот пятьдесят четыре) рубля к окладу в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Заработная плата работников учреждений культуры определяется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплаты компенсационного характера

3.1. Руководитель учреждения культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, может устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда, за работу в ночное время, за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.2. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда с соблюдением требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда в размере от 4 до 12 процентов оклада.

Выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда. При последующем улучшении условий труда выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда уменьшается или отменяется полностью.

3.3. Работникам за работу в ночное время устанавливается выплата компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35 процентов часовой ставки оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчёт часовой ставки оклада определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.4. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Сверхурочная работа работников учреждений культуры оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым

договором, работнику производится доплата, в пределах средств, выделяемых учреждению на оплату труда.

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и/или объёма дополнительной работы.

Размер доплаты не должен превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Объём выполняемой дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Объём выполняемой работы работниками на условиях совместительства и/или совмещения в пределах учреждения, не может суммарно превышать должностной оклад.

В исключительных случаях, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, допускается превышение установленного предельного объёма выполняемой работы на условиях совместительства и/или совмещения на срок, не более двух месяцев.

3.7. Во всех случаях, упомянутых в настоящем разделе Положения, когда выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется от оклада (должностного оклада) без учёта применения других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Работникам учреждений культуры, у которых оклад при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) в месяц при замещении полной ставки не достигает пяти тысяч пятисот пятидесяти четырёх рублей, устанавливается компенсационная выплата в виде доплаты до величины пяти тысяч пятисот пятидесяти четырёх рублей к окладу, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на заинтересованность работников учреждений культуры в повышении качества и результативности профессиональной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учётом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работникам учреждений на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказ) в пределах объёма средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения

устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- коэффициент по учреждению (структурному подразделению), за работу в сельской местности;
- надбавка за наличие учёной степени кандидата наук, доктора наук, наличие почётных званий «Заслуженный» и «Народный»;
- надбавка за выслугу лет работникам библиотек;
- надбавка за качество и высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность и срочность работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.1. Коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за работу в сельской местности составляет 0,25.

Коэффициент по учреждению за работу в сельской местности применяется к должностному окладу специалистов структурных подразделений учреждений культуры, расположенных в национальных селах района, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Применение коэффициента по учреждению за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3.2. Работникам культуры, которым присвоена учёная степень кандидата (доктора) наук или присвоено почётное звание «Заслуженный», «Народный», по профилю занимаемой должности, к окладу (должностному окладу) устанавливаются надбавки за наличие учёной степени, Почётного звания в следующих размерах:

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах)
за наличие учёной степени кандидата наук	10
за наличие учёной степени доктора наук	20
за наличие почётного звания «Заслуженный»	10
за наличие почётного звания «Народный»	20

Вышеназванные надбавки устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания не образует новый оклад (должностной оклад), устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания устанавливается руководителем учреждения.

4.3.3. Работникам библиотек устанавливается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер надбавки (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	30
свыше 20 лет	50

Порядок исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района» определён в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы закрепляются в локальном нормативном акте учреждения и предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.3.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и срочность работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к всероссийским, окружным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.), за особый режим работы, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.3.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.4. Распределение средств дополнительного фонда оплаты труда работников учреждений культуры по видам и формам материального стимулирования производится представительным органом учреждения культуры и утверждается руководителем учреждения культуры.

4.4.1. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объёма работ, выполняемых ими.

4.4.2. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику учреждения может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5. Порядок определения размера компенсационной выплаты в виде доплаты к окладу (должностному окладу) работникам учреждений культуры

5.1. Компенсационная выплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждений культуры, у которых оклад, должностной ок-

лад, тарифная ставка при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) в месяц при замещении полной ставки не достигает 5 554 (пять тысяч пятьсот пятьдесят четыре) рубля.

5.2. Компенсационная выплата к окладу (должностному окладу) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) при замещении работником полной ставки исчисляется от величины 5 554 рубля, при замещении 0,75 ставки – 4 165,5 рублей, при замещении 0,5 ставки – 2 777 рублей и т.д.

5.3. Размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу) определяется разностью между фактической величиной компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), исчисленной с учетом отработанного времени, размера ставки замещения и фактически начисленным работнику окладом, должностным окладом, тарифной ставкой.

5.4. Размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается пропорционально отработанному времени и зависит от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности) и определяется по следующей формуле:

$$РКВ = (5\ 554 \times Ков \times Кст) - (РУОп \times Ков \times Кст),$$

где:

РКВ – размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу);

Ков - коэффициент отработанного времени, исчисленный делением количества фактически отработанных дней на норму рабочих дней в месяц (с округлением по математическим правилам с точностью до двух знаков после запятой);

Кст - коэффициент замещения ставки (должности) (0,20, 0,25, 0,5, 0,75, 1,0);

РУОп – размер установленного оклада (должностного оклада).

6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры

6.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения культуры в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

6.2. Руководителю Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере: до 150 % от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в соответствии с таблицей.

**Критерии оценки
результативности и качества деятельности учреждений для установления
руководителям выплат за интенсивность и высокие результаты работы,
выплаты за качество выполняемых работ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
1	2	3	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Директор учреждения	Выполнение установленных плановых показателей уставной деятельности учреждения	Отсутствие отрицательной динамики фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями, предусмотренными муниципальным заданием	до 30 %
Директор учреждения	Результаты организационно-управленческой работы учреждения развитие платных услуг в учреждении	Отсутствие замечаний в осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	до 10%
		Отсутствие замечаний по соблюдению установленных сроков представления оперативных отчетных и информационных данных	до 10 %
Директор учреждения	Результаты организационно-управленческой работы учреждения развитие платных услуг в учреждении	Призовые места на конкурсах, фестивалях, выставках, получение работниками наград, дипломов, грантов: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	до 10% до 30 %
		Расширение перечня видов муниципальных платных услуг и увеличение получаемых доходов	до 20 %
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (создание сайта, и т.д., публикации в средствах массовой информации и т.д.)	до 10 %

1	2	3	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	Соблюдение нормативных требований	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие замечаний контролирующих органов	до 30 %
	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обращений граждан, обоснованных жалоб на работу учреждений культуры в Администрации городских и сельских поселений, Администрацию Анадырского муниципального района, органы исполнительной власти Чукотского автономного округа	до 20 %
	Качество услуг, направленных на профессиональное ориентирование	Повышение профессионального уровня персонала, прохождение курсов повышения квалификации	до 20%
	Привлечение внебюджетных средств (гранты, добровольные пожертвования)	Получение гранта, привлечение спонсорской помощи	до 20%
	Инновационная деятельность	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий, совершенствование форм и содержания отдыха детей и молодежи	10% за каждую программу
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения, материально-техническое снабжение объектов структурных подразделений учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 20%
	Качество планирования и исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: 1 квартал - 25% 2 квартал – 50% 3 квартал – 75% год- 98%	до 30%

6.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ руководителям Учреждений на текущий квартал устанавливаются комиссией Управления социальной политики (далее по тексту - Комиссия) по стимулированию руководителей учреждений до 15 числа первого месяца текущего квартала, по итогам результативности работы за предыдущий квартал и согласовываются с Учредителем.

Состав Комиссии и положение о работе Комиссии утверждается приказом Управления социальной политики.

6.4. Для осуществления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) руководитель учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, представляет в отдел по социальным вопросам Управления социальной политики отчёт о деятельности учреждения за соответствующий период времени, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учётом достигнутых результатов.

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда.

6.5.1. Премиальные выплаты руководителям учреждений производятся по итогам работы в отчётном периоде (месяц, квартал, год).

6.5.2. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. При этом максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

6.5.3. Премиальные выплаты по итогам работы за отчётный период исчисляются за фактически отработанное время.

За период нахождения руководителей учреждений, в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Основной фонд состоит из:

7.1.1. окладов работников учреждений культуры по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, профессиям рабочих культуры по профессиональным квалификационным группам, окладов работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы, окладов отдельных категорий работников учреждений культуры, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым и отдельным отраслевым профессиям рабочих,

замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также отдельные отраслевые должности, замещение которых не требует специального профессионального образования, дифференцированные по группам должностей и профессий работников учреждений культуры, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению;

7.1.2. стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладам работников по профессиональным, квалификационным группам, окладов (должностных окладов) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

- по коэффициенту по учреждению в сельской местности в соответствии с пунктом 4.3.1 раздела 4 настоящего Положения;

7.1.3 компенсационной выплаты в виде доплаты до величины 5 554 (пять тысяч пятьсот пятьдесят четыре) рубля к окладу в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

7.1.4. выплаты компенсационного характера (для отдельных категорий работников):

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с пунктом 3.2. раздела 3 настоящего Положения;

- за работу в ночное время в соответствии с пунктом 3.3. раздела 3 настоящего Положения.

7.2. Дополнительный фонд состоит из иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, в том числе стимулирующей выплаты в виде надбавки за выслугу лет работникам библиотек в соответствии с пунктом 4.3.3. раздела 4 настоящего Положения.

7.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными основным и дополнительным фондами, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам может быть оказана материальная помощь:

8.1.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах руководителю учреждения культуры принимает учредитель на основании письменного заявления в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда;

8.1.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах работникам учреждения культуры принимает руководитель учреждения культуры на основании письменного заявления работника в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход

доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

Порядок, размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры Анадырского муниципального района

**Размеры окладов
работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам
(за исключением отдельных категорий работников учреждений культуры)**

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры	Наименование должностей, профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Ведущий дискотеки, руководитель кружка (клуба по интересам)	5 625,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 2 категории	6 075,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф, библиотекарь, методист библиотеки, клубного учреждения культуры, центра культуры и досуга, художник-фотограф	6 075,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 1 категории, аккомпаниатор, культурорганизатор 1 категории	6 525,0

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 2 категории, библиотекарь 2 категории, звукооператор 2 категории, методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга 2 категории, специалист по фольклору 2 категории, художник-фотограф 2 категории	6 525,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 1 категории, библиотекарь 1 категории, звукооператор 1 категории, методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга 1 категории, специалист по фольклору 1 категории, художник-фотограф 1 категории	6 975,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Звукорежиссер 2 категории, руководитель клубного формирования, режиссер массовых представлений	6 975,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Ведущий библиограф, ведущий библиотекарь, ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга, ведущий специалист по фольклору	7 425,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Балетмейстер 2 категории, звукорежиссер 1 категории, режиссер 2 категории, хормейстер 2 категории, руководитель клубного формирования 2 категории	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Режиссер 1 категории, балетмейстер 1 категории, хормейстер 1 категории, руководитель клубного формирования 1 категории, режиссёр массовых представлений 1 категории	7 875,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Главный библиограф, главный библиотекарь	8 325,0

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Режиссер массовых представлений высшей категории, заведующий сектором библиотеки, заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга	8 325,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом дома культуры	8 775,0

**Размеры окладов
работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, должностного оклада отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Документовед, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, юрисконсульт	4 750,0

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	5 130,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	Документовед 2 категории, инженер 2 категории, инженер-программист (программист) 2 - 3 категории	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3 квалификационный уровень	Документовед 1 категории, инженер – программист 1 категории	5 510,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-программист	5 890,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6 270,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением	7 980,0

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должностей (профессий) работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада) рублей
1	2

1	2
Заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района; заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	8 740,0
Директор Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района, директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	9 690,0
Хранитель музейных предметов	6075,0
Художественный руководитель	8775,0
Художник-оформитель, хранитель музейных предметов 2 категории	6525,0

**Размеры окладов отдельных категорий работников
в учреждениях культуры**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должностей и профессий работников учреждений культуры	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
1 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий	2 860,0
3 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3 530,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры Анадырского муниципального района

Перечень специалистов учреждений культуры, работающих на селе, которым устанавливается коэффициент по учреждению (структурному подразделению)

Ведущий дискотеки;
Руководитель кружка (клуба по интересам);
Библиограф;
Библиотекарь;
Методист библиотеки, клубного учреждения культуры;
Аккомпаниатор;
Культурорганизатор;
Специалист по фольклору;
Балетмейстер;
Режиссер;
Хормейстер;
Руководитель клубного формирования;
Главный библиотекарь;
Режиссёр массовых представлений;
Заведующий сектором библиотеки;
Заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга;
Заведующий отделом библиотеки;
Заведующий отделом дома культуры;
Художественный руководитель;
Звукорежиссёр;
Звукооператор;
Распорядитель танцевального вечера;
Заведующий обособленным структурным подразделением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

Порядок исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района) (далее - библиотека).

1.2. Право на получение надбавки за выслугу лет возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа работы.

1.2.1. В стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет включается:

1) библиотечная работа (в том числе на руководящих должностях) в библиотеках и книжных палатах;

2) работа в библиотечных коллекторах в должностях библиографа, библиотекаря, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

3) преподавательская работа по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших и средних специальных заведениях и учебно-курсовой сети;

4) работа в институтах культуры и других высших и средних учебных заведениях, готовящих библиотечных работников, в качестве заведующего, лаборанта кабинета научной лаборатории по проблемам библиотековедения, библиографоведения, истории книги и книговедения, научной информации;

5) педагогическая работа в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, если сразу после неё последовала работа в библиотеке;

6) время обучения в аспирантуре, высших и средних учебных заведениях (с отрывом от производства), дающих библиотечное образование, а также приравненных к ним филологических и педагогических высших и средних специальных учебных заведениях;

7) время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, в профсоюзных органах, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в библиотеке;

8) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских, методических должностях по руководству работой библиотек в министерствах, ведомствах, отделах и управлениях культуры, методических отделах и кабинетах;

9) работа в качестве редактора специальных библиотечных периодических изданий;

10) время работы в библиотеках на общеотраслевых должностях руководителей, специалистов, служащих и на общеотраслевых профессиях рабочих.

2. Порядок установления стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет

2.1. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района».

2.2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью.

2.3. После установления комиссией стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, издается приказ руководителя библиотеки о выплате надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу).

Начисление и выплата последующих надбавок производится в установленном порядке по мере наступления стажа, дающего право на увеличение надбавки.