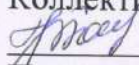


СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового  
Коллектива МАУК КДО «Праздник»  
 /Е.А. Тайлашева/  
Протокол № 2 от 26.03.2024 г.

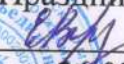
ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено  
Постановлением администрации  
Мариинского муниципального округа  
От 26.03.2024 г. № 236-П

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУК КДО

«Праздник»

 Е.Д. Верхотурова

Приказ от 26.03.2024 г. № 13/1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения  
культуры «Культурно-досуговое объединение  
«Праздник»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАУК КДО «Праздник» (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области - Кузбасса от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений», постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 26.12.2022 № 866 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области - Кузбасса», Уставом муниципального образования Мариинский муниципальный округ Кемеровской области - Кузбасса, постановлением администрации Мариинского муниципального округа от 25.05.2022 № 474-П «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа».

1.2. Положение распространяется на муниципальные учреждения (далее - Учреждение), подведомственные управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, к которым относится муниципальное автономное учреждение культуры «Культурно-досуговое объединение «Праздник»:

1.3. Зарботная плата работников учреждений включает в себя:  
 оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;  
 оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;  
 повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;  
 компенсационные выплаты;  
 стимулирующие выплаты.

1.4. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.5. Зарботная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Прочие вопросы, не урегулированные Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

## 2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Зарботная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Зарботная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

$\frac{\quad}{\quad}$   
 оклад (должностной оклад),  
 ставка заработной платы

$\frac{\quad}{\quad}$   
 повышенный оклад (должностной оклад),  
 ставка заработной платы

$\frac{\quad}{\quad}$

## тарифная часть ЗП

при этом:

$$O_p = (O \times K_1) \times K_c;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

O - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

O<sub>p</sub> - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K<sub>c</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, K<sub>c</sub> = 1,25;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K<sub>3</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K<sub>4</sub> - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, рублей;

CB - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа (приложение 1 к

Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа (приложение 2 к Положению);

показатели и порядок отнесения муниципальных Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа к группам по оплате труда руководителей (приложение 3 к Положению).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

### **3. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные доплаты профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов в сфере культуры, искусства Мариинского муниципального округа**

3.1. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам в размерах, согласно приложению 1 к Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

3.3.1. Работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) Учреждений подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа,

созданных в форме учреждений, - 0,9.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.4.1. Лицам, работающим в Учреждениях культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.4.2. Руководителям и специалистам Учреждений дополнительного образования подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2.

3.4.3. Лицам, работающим в Учреждениях культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.5.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждений подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.6. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные 5 Положения.

3.7. Группе должностей руководителей, специалистов Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителей муниципальных Учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, их заместителей, главных бухгалтеров**

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

4.2. Должностной оклад руководителей Учреждений устанавливается управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО рук. =  $(\sum \text{ДО осн.перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн.перс.}) / \text{Кол-во осн.перс.}$  х n, где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

$\sum$  ДО осн.перс. – сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

$\sum$  Выплаты стим. осн. перс. – сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн.перс. – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности  $\leq 2$ .

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением к Положению.

4.2.1. При расчете должностного оклада руководителя Учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

4.2.2. При расчете должностного оклада руководителя Учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала

учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.2.5. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

4.3. Руководителям Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 9-10 Положения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям Учреждений ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям Учреждений устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям Учреждений и их назначении, ежемесячно принимаются комиссией, создаваемой управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа по установлению стимулирующих выплат. Решения о назначении руководителям Учреждений премиальных выплат по итогам года осуществляется комиссией создаваемой управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа по установлению стимулирующих выплат по результатам деятельности учреждения за год с учетом выполнения учреждением муниципального задания при условии отсутствия у руководителя учреждения дисциплинарных взысканий.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд Учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3 \text{ процента}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд Учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда Учреждения;

3 процента - централизованный фонд Учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа, являющимся приложением 11 к Положению.

Экономия централизованного фонда Учреждения остается в распоряжении Учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.



4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 - 6 Положения.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения не может превышать одного оклада.

Помимо стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты к персональным юбилейным, знаменательным и праздничным датам в размере не более одного оклада каждая.

4.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением, иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются Учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной сферы и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.5. Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждений применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

выплаты (надбавки) за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;  
разовые премиальные выплаты к персональным юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным датам.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в Учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников Учреждения.

6.2. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

#### Руководители и специалисты

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

6.2.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры;

время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

время работы в муниципальных органах управления культурой;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства и кино, образовательными организациями культуры и искусств.

К муниципальным учреждениям культуры, искусства и кино для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений культуры, искусства и кино.

#### 6.2.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательной организации культуры и искусств, изданного в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

6.2.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждений размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих Учреждений;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

6.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников Учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

6.4. В Учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к персональным юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Под персональными юбилейными датами работников в Положении понимаются юбилейные даты работников 50 и далее каждые 5 лет.

Под знаменательными датами в Положении понимаются юбилейные даты учреждений и коллективов 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет.

Под праздничными датами в Положении понимаются следующие праздничные даты:

Новый год;

День защитника Отечества;

Международный женский день;

День работника культуры;

День славянской письменности и культуры;

Общероссийский день библиотек;  
 День учителя;  
 Международный день театра;  
 Международный день музеев;  
 День российского кино.

Размеры и основания указанных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом Учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

## **7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

7.1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

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

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные Положением.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств Мариинского муниципального округа, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований

Мариинского муниципального округа, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области - Кузбасс.

8.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.5. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в Положение.

8.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса и администрации Мариинского муниципального округа.

8.7. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.8. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение 1  
к положению об оплате труда  
работников МАУК КДО «Праздник»

Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов), ставок

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей,  
специалистов Учреждений культуры, подведомственных управлению культуры  
администрации Мариинского муниципального округа

№п /п	Наименование должностей	Оклад по профессиона льной квалификаци онной группе, рублей	Повы шающ ий коэфф ициент	Оклад (должнос тной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень		4215		
1	Аккомпаниатор			
	аккомпаниатор I категории высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет		1,7718	7468
2	Заведующий костюмерной среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет		1,7718	7468
3	Руководитель кружка			
	руководитель кружка I категории высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет		1,7718	7468



4	методист I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет		2,0598	9018
5	Репетитор по вокалу			
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет		2,1597	9455
Четвертый квалификационный уровень		4652		
1				
	ведущий методист высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет		2,4989	11625
2	Звукооператор			
	в художественных коллективах;		1,4572	6779
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Первый квалификационный уровень		4860		
1	Режиссер (балетмейстер, хормейстер)		1,8537	9009
2	Звукорежиссер			
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;		1,6862	8195
3	Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, управляющий творческим коллективом		1,6111	7830

4	Руководитель народного коллектива		2,3893	11612
5	Хореограф			
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет		2,0354	9892
10	Художественный руководитель			
	в культурно-просветительских учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;		2,5767	12523
Второй квалификационный уровень		5385		
1	Заведующий музыкальной частью, заведующий литературной частью			
	художественных коллективах		1,9900	10716
2	Заведующий отделом (сектором), филиалом Дома (Дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений			
	в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;		1,9900	10716

3	Режиссер-постановщик, режиссер массовых представлений			
	клубного учреждения, библиотеки, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений		1,9900	10716
Третий квалификационный уровень		5525		
1	Главный режиссер, кроме отнесенных к четвертому квалификационному уровню, кроме отнесенных к четвертому квалификационному уровню; главный хормейстер, кроме отнесенных к четвертому квалификационному уровню; главный балетмейстер, кроме отнесенных к четвертому квалификационному уровню; главный художник, кроме отнесенных к четвертому квалификационному уровню			
	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		2,4543	13560

Показатели и порядок отнесения учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел к группам по оплате труда руководителей

К основным показателям относятся:  
количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;  
количество культурно-массовых мероприятий.

Показатели и порядок отнесения клубных учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, центров культуры и досуга) и других действующих и вновь создаваемых учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для городских дворцов культуры

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	50	40	30	20
Число культурно-досуговых мероприятий	400	350	300	250

2. Показатели для городских, районных домов культуры и городских клубов

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	35	30	25	18
Число культурно - досуговых мероприятий	300	250	200	150

Примечания.

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы.

2. К культурно - досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (округа), гражданские семейные обряды и ритуалы, спортивные соревнования, игры, показательные выступления, танцы, воскресные дискотеки, игротеки.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел устанавливается ежегодно исходя из среднегодовых статистических показателей их работы за последние 3 года.

4. Вновь вводимые учреждения клубного типа, учреждения, находящиеся на капитальном ремонте, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на 3 года.

5. За руководителями учреждений культуры клубного типа, центров культуры творчества и досуга, художественных ремесел, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год.

6. Должностные оклады руководителей учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы устанавливаются на уровне окладов соответствующих категорий работников учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда.

7. В случае, когда один из показателей ниже на 20 процентов установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей может устанавливаться органом управления культуры с учетом следующих дополнительных условий:

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми;

оценка использования материально-технической базы;

работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной народной культуры в районе (городе).

Приложение 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
Мариинского муниципального округа,  
подведомственных управлению культуры  
администрации Мариинского  
муниципального округа

**Перечень должностей работников,  
относимых к основному персоналу**

**Деятельность в области культуры и искусства**

Аккомпаниатор  
Балетмейстер  
Ведущий методист  
Главный режиссер  
Заведующий (начальник) филиала, отдела, сектора  
Заведующий костюмерной  
Заведующий музыкальной частью  
Звукооператор  
Звукорежиссер  
Методист  
Режиссер массовых представлений  
Репетитор по вокалу  
Руководитель формирования, объединения, студии, коллектива, народного коллектива, клуба, части  
Хореограф  
Хормейстер  
Художественный руководитель

Помимо должностей, указанных в настоящем перечне, к основному персоналу также относятся должности, образованные путем добавления слов "старший", "младший", "главный", "ведущий" (в соответствующем падеже) к вышеперечисленным должностям.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений**  
**подведомственных управлению культуры администрации Мариинского**  
**муниципального округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Управление культуры администрации Мариинского муниципального округа устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные Положением «О выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального округа» от 12.05.2022 № 67, за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к персональным юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

**2. Порядок установления выплат**  
**из централизованного фонда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются управлением культуры администрации Мариинского муниципального округа к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений, приведенных в разделе 3 Примерного положения «Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов» в зависимости от областной значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

вне категории	1,25
I группа	1,2
II группа	1,15
III группа	1,1

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к персональным юбилейным, знаменательным и праздничным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей деятельности и назначению выплат стимулирующего характера руководителей Учреждений, оформленная приказом начальника управления культуры администрации Мариинского муниципального округа № 67 от 12.05.2022г. (далее - комиссия), решение которой оформляется соответствующим протоколом.

На основании решения комиссии издается приказ управления культуры администрации Мариинского муниципального округа, являющийся основанием для выплат.



Пронумеровано, прошнуровано и  
Скреплено печатью 24 (двадцать пять )  
листов

Директор МАУК КДО «Праздник»

*Е.Д. Верхотурова*  
Е.Д. Верхотурова

« 26 » *03* 2024 года

