



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДОМ КУЛЬТУРЫ «ВОСТОРГ» МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПРОХЛАДНЫЙ КБР»

"КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪР РСПУБЛИКЭМ ШЫЩ ПРОЛАДНЭ КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И ШЫПШЭ АДМИНИСТРАЦЭМ И МУНИЦИПАЛЬНЭ КІЭЗОНЭ ІУЭХУШАПІЭ "ЩЭНХАБЭЗМ И УНЭ «ВОСТОРГ»

"КЪБАРТЫ-МАЛКАР РЕСПУЛИКАНЫ ПРОХЛАДНА ШАХАР ОКРУГУНУ ЖАР-ЖАРЛИ АДМИНИСТРАЦИЯСЫНЫ "МАДАНИЯТ ІОЙО ВОСТОРГ" ДЕГЕН МУНИЦИПАЛ КАЗНА УЧЕРЕЖДЕНИЯСЫНЫ

361044 КБР, г. Прохладный, ул. Дзержинского 35, тел. 7-74-64 тел.8(86631) 7-74-64 email dk.vostorg12@mail.ru

Приказ №19

28 апреля 2025 г.
г. Прохладный

Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Дом культуры «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР» (новая редакция на 01.01.2025г).

В соответствии с дополнениями, внесенными в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дом культуры «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР» согласно Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 25.12.2024 г. №207-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 24.05.2013 г. №151-ПП», Постановления местной администрации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики от 25 марта 2025г. №309 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Прохладный КБР, утвержденное постановлением местной администрации городского округа Прохладный КБР от 16.06.2015 года №946» с целью приведения локальных актов учреждения в соответствие с действующим законодательством в области трудовых отношений,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Дом культуры «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР» (новая редакция на 01.01.2025г.)
2. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет своё действие с 01.01.2025года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУ «ДК «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР»



И.В. Няненкова

Представитель первичной профсоюзной
организации работников
МКУ ДК «Восторг»

 Буртасова Т.В.

«28» апреля 2025г.

Утверждено:
Приказом Директора
МКУ «ДК «Восторг» местной администрации
городского округа Прохладный КБР»
от « 28 » апреля 2025г. № 9



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДОМ КУЛЬТУРЫ
«ВОСТОРГ» МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПРОХЛАДНЫЙ
КБР»**

(новая редакция на 01.01.2025г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Дом культуры «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР» (далее - учреждения) и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа, имеющего право представлять интересы работников, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, и настоящим Положением.

1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полную занятость, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

1.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры по должностям (профессиям) работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии по профессиональным квалификационным группам.

2.1. Минимальные размеры окладов по профессиям рабочих:

2.1.1 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Кассир; сторож (вахтёр); уборщик служебных помещений	8432

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС плотник, <u>слесарь-сантехник</u> , водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных машин	9598

2.2. Минимальные размеры окладов по общепрофессиональным должностям служащих:

2.2.1 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12372

2.3. Минимальные размеры окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

2.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности рабочих культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень	руководитель кружка, ведущий дискотеки, аккомпаниатор.	12600
2 квалификационный уровень	хореограф	13859

2.3.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады (ставки)
1 квалификационный уровень	художник-декоратор; артист-вокалист (солист); звукооператор	15634

2.3.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	художественный руководитель	15994

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

3.1. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент к окладу (персональный коэффициент);
повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени, присвоение почетного звания "заслуженный", "народный", "академический", "классность", "образцовый художественно-самодетельный коллектив", "народный художественно-самодетельный коллектив", "за знание иностранных языков и применение их в работе".

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет может устанавливаться всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу:

при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10;
при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;
при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25;
при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

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

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

3.7. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливаются повышающий коэффициент в размере:

за звание "кандидат наук" - 0,10;
за звание "доктор наук" - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

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

3.8. Работникам учреждений за присвоение звания рекомендуется установление повышающих коэффициентов к окладам:

Руководителям творческих коллективов (художественно-самодеятельным коллективам), имеющим звания «образцовый», «народный» - 0,10

3.10. При награждении работников учреждений государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

Применение повышающего коэффициента к окладу пунктами 3.4-3.8 настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.11. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении почетного звания "народный" и "заслуженный" - со дня присвоения почетного звания; при присвоении почетного звания «академический», «образцовый художественно-самодеятельный коллектив», «народный художественный ансамбль» согласно дате приказа Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики;

при присуждении ученой степени - со времени вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктора наук» вступает в силу со времени его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии, решение о присуждении ученой степени «кандидата наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.2. Работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент за работу с опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Применение повышающего коэффициента к окладу работникам за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (в 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии

со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальным учреждениям культуры в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденным его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплата за высокие достижения труда.

5.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

5.4 Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

улучшении качества проводимых мероприятий на региональном (республиканском), местном уровне и участии в этих мероприятиях;

улучшении качества оказываемой методической помощи музеям, библиотекам и клубам, творческим народным коллективам и художественно-самодеятельным коллективам;

выполнении норм выступления артистами музыкальных танцевальных коллективов;

выполнении норм постановок (режиссерами, дирижерами, балетмейстерами и художниками);
соблюдении установленных сроков выпуска новой концертной программы, новых постановок;
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения массовых творческих мероприятий;

улучшении качества организации обслуживания зрителей.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения мероприятий муниципальных творческих заказов;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.7. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Решение о введении каждой конкретной премии принимается с участием представителя первичной профсоюзной организации руководителем учреждения. При этом наименование премии и условия осуществления включаются в положение об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, «премия по итогам работы за квартал» и премия по итогам работы за год.»

VI. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

«6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, заключаемым в установленном порядке.

«Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя бюджетных и казенных учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается в кратности до 3.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется отдельно по каждой должности.»

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с

методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии разделом V настоящего положения, с учетом показателя эффективности и результативности деятельности учреждения. Основным показателем эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями правительства Кабардино-балкарской Республики.»;

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, и их заместителям осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

6.5. Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом III настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя. качество выполнения учреждением функций, отнесенным к его компетенции;

«6.6. Доплата руководителю Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается Учредителем, но не более 6 (шести) часов учебной (преподавательской) работы в неделю.»

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждений и штатному расписанию

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на штатные должности исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, компенсационного фонда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала (согласно приложению N 1-1 к настоящему Положению) в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения (с учетом типа учреждения). Удельный вес расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал в зависимости от типа учреждения отражается в штатном расписании.

Доля средств, поступивших от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда, а также порядок их распределения и может составлять не более 70 процентов от общего объема поступивших средств

7.3. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в системе культуры должна быть направлена на повышение оплаты труда работников и при

распределении рассматриваться с учетом мнения представителя органа первичной профсоюзной организации учреждения.

7.4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

7.5. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.6. В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии необходимости выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Заключительное положение.

8.1. С руководителями и творческими работниками муниципальных учреждений, участвующими в создании и (или) исполняющими произведения, могут заключаться индивидуальные договоры (контракты) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8.2. Перечень творческих работников организаций исполнительских искусств, с которыми возможно заключение индивидуального договора об оплате труда, указан в приложении N 3 к настоящему Положению.

8.3. Лица, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.4 Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда на выплату заработной платы по замещаемой категории работников.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Кабардино-Балкарской Республики с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

9.1.1. При награждении почетными грамотами Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Парламентом Кабардино-Балкарской Республики, Министерством культуры Кабардино-Балкарской Республики, местной администрации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики работников учреждения, может устанавливаться единовременная премиальная выплата в размере оклада. Выплата производится единовременно, при наличии финансовых средств.

9.1.2. При награждении почетными грамотами ведомственными учреждениями КБР работников учреждения, может устанавливаться единовременная премиальная выплата в размере оклада.

Выплата производится единовременно, при наличии финансовых средств.

9.1.3. Премирование работников задействованных в организации мероприятий по реализации программы «Пушкинская карта» производится, при наличии финансовых средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в МКУ «Дом культуры «Восторг» местной администрации городского округа Прохладный КБР».

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС**

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам зарботной платы
1.	Уборщик помещений (техничка)	до 0,2
2.	Уборщик территории (дворник)	до 0,2
3.	Гардеробщик	до 0,3
4.	Настройщик музыкальных инструментов	до 0,3
5.	Экспедитор по перевозке грузов	до 0,25
6.	Машинистка	до 0,3
7.	Осветитель	до 0,3
8.	Программист	до 0,5
9.	Костюмер	до 0,3

Месячная заработная плата работников по данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда, разделенного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо разделенного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
относящихся к административно-управленческому
персоналу и вспомогательному персоналу государственных
казенных и бюджетных учреждений культуры
Кабардино-Балкарской Республики**

№ п/п	Перечень должностей (профессий) работников
1.	Административно-управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
1.3.	Главный бухгалтер
2.	Вспомогательный персонал
2.1.	Основной вспомогательный персонал
2.1.1.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям служащих
2.1.2.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии
2.1.3.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы
2.2.	Младший обслуживающий персонал
2.2.1.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих».

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. В стаж работы засчитывается:

а) всем работникам учреждений культуры время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры (клубах, библиотеках, культурно-досуговых центрах, центрах детского и юношеского творчества, детских музыкальных школах, школах искусств, художественных школах и других образовательных учреждениях, заводских, фабричных, колхозных культурных учреждениях всех отраслей народного хозяйства, профсоюзных клубах, кружках, оркестрах, танцевальных коллективах), где до 1990 года действовали вышеперечисленные культурные учреждения и организации независимо от форм собственности;

время службы, работы на должностях культработника, в том числе в республиках, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время службы, работы на должностях культработника в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

б) всем работникам учреждений культуры при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

2. Стаж работы сохраняется:

2.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений культуры;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, учреждений культуры, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

после увольнения с работы на должностях культработника дошкольных и общеобразовательных учреждений, профилакториев санаториях, которые непосредственно следовали за работой в учреждениях культуры;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений культуры и образования при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры;

при поступлении на работу в учреждения культуры во время перерыва другой работы;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях культуры, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из учреждений культуры;

2.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений культуры, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства);

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры (время проезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается)

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов.

2.4. Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры.

2.6. Независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства, эвакуируемых или выезжавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения культуры, искусства, кинематографии и образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений культуры и образования, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях культуры и образования, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания исправительно-трудовых работ (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1. - 2.4. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений культуры и образования за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

