



АДМИНИСТРАЦИЯ  
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 30.11.2016 г. № 639

Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от «26» 10. 2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» администрация Котельниковского муниципального района Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

2. Поручить:

1) отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области до 01.12.2016 г.:

утвердить положения по оплате труда муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу, в соответствии с положениями настоящего постановления;

произвести расчет оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу, согласованный с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котель-

никовского муниципального района Волгоградской области;

2) руководителям муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области в течение 7-ми дней со дня вступления в силу настоящего постановления представить свои предложения по нормативной численности работников муниципальных учреждений на 2017 год, согласованные с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства и отделом по экономической политике администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области;

3) отделу бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области производить финансирование мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах фонда оплаты труда учреждения

3. Признать утратившими силу:

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 23.10.2009 г. № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2010 г. № 1454 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 23.10.2009 г. № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 10.10.2013 г. № 1074 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 23.10.2009 г. № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 17.12.2013 г. № 1357 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 23.10.2009 г. № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

4. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области Петренко А.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации  
Котельниковского муниципального  
района Волгоградской области

С.А. Понкратов

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации Ко-  
тельниковского муниципального  
района Волгоградской области  
от 30.11.2016 г. № 639

### ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культу-  
ры Котельниковского муниципального района Волгоградской  
области

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

2. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее – муниципальный район).

3. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) основные условия оплаты труда работников учреждений;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

4. Раздел «Общие положения» включает:

- 1) преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;
- 2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;
- 3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников учреждения (при необходимости);
- 4) общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений, индексации заработной платы работников учреждения;
- 5) условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

5. Раздел «Основные условия оплаты труда работников учреждений» включает:

- 1) размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- 2) размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к со-

ответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

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

Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 1.

Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в Приложении № 2.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимального оклада (ставки) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, а также требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» (далее – постановление № 148), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный постановлением № 148 применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной

группы), проведенной после его установления.

Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящими Общими требованиями, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

6. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда

на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

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

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

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

да (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада (ставки).

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

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

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

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

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

Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа, предусмотренных пунктом 6 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

7. Раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

7.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

в) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению.

7.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг муниципального задания.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за вклад работников в выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных и ведомственных программ;
- за организацию методической работы с учреждениями культуры сельских поселений.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда и не может превышать 100 % от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

Выполнение показателей муниципального задания подтверждается утверждёнными документами. Утверждаемые учреждениями критерии могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки для данного критерия.

7.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать 100 процентов.

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

7.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению устанавливается всем работникам учреждения в размерах согласно Приложению № 3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета, данного повышающего коэффициента к окла-



ду (должностному окладу).

7.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

7.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений в зависимости от их фактической загрузки о репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), расширения гастрольной деятельности в пределах и за пределами муниципального района и Волгоградской области.

Работникам из числа персонала музея, библиотек и других учреждений культуры надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки качества выполняемых работ устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и не может превышать 50 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть изменена или отменена.

7.2.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (главный, ведущий, старший). Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки:

- категория «главный» - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- категории «ведущий» - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- категории «старший» - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 2 класса –5 процентов (должностного оклада), ставки;

- водителям автомобилей 1 класса –15 процентов (должностного оклада), ставки.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2 класса», «водитель автомобиля 1 класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса» не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

7.2.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации –5% от оклада (должностного оклада);

- при поощрении Президентом Российской Федерации (Благодарственное письмо, Почетная грамота) - 10 % оклада (должностного оклада);

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности –10% оклада (должностного оклада);

- за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности –15% оклада (должностного оклада).

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам, для которого учреждение является основным местом работы, только по основной работе, по одному из оснований на усмотрение работника учреждения;

7.3. выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за продолжительность работы в учреждении в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

от 1 до 8 лет - 10 процентов;

от 8 до 13 лет - 15 процентов;

от 13 до 18 лет - 20 процентов;

от 18 до 23 лет - 25 процентов;

свыше 23 лет - 30 процентов;

Работникам выплата за продолжительность работы в муниципальных библиотеках устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

Установление (изменение) размера выплаты за продолжительность работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под продолжительностью работы в учреждении понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Размер выплат за продолжительность работы не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

7.4. премиальные выплаты:

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

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии по итогам работы (за квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения квартала работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

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

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

Размеры единовременной премии составляют:

- к юбилейным датам работника (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) – не более 0,5 оклада;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию – не более 1,0 оклада;
- в связи с награждением – не более 0,5 оклада.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 7 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

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

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

Доля части выплат, направленных на оклады общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из бюджета муниципального района должна составлять до 50-55 процентов, 10-15 процентов на выплаты компенсационного характера.

8. Раздел «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения» включает условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются Положением об оплате труда в соответствии с постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в

части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

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

10. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам учреждения могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда:

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;

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.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также

условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящими Общими требованиями.

Для артистического и художественного персонала может устанавливаться поспектакльная оплата труда или в зависимости от нормы выступлений (постановок).

При поспектакльной оплате труда размер заработной платы рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, постановок в месяц, установленную учреждением.

Нормы выступлений (постановок) за ставку заработной платы в месяц устанавливаются локальным актом учреждения.

Сумма заработной платы по ставке (при оплате в зависимости от нормы выступлений (постановок)) исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы в месяц.

Руководителям клубных формирований (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) устанавливается почасовая оплата труда ( за три часа кружковой работы в день). Руководителям кружков оплата труда устанавливается пропорционально количеству фактически проведенных занятий в месяц.

Для научных сотрудников музея, методистов, экскурсоводов, оплата труда по ставкам производится в зависимости от выполнения нормы экскурсионной работы.

Нормы экскурсионной работы за ставку заработной платы в месяц для различных категорий работников научного персонала, методистов, экскурсоводов, устанавливаются в объеме четырех часов указанной работы в день. Сумма заработной платы по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы за месяц.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Общим требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области

### РАЗМЕРЫ

базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:
  - 1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: артист вспомогательного состава театров, концертных организаций, смотритель музейный, контролер билетов; 5073
  - 1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, суфлер; аккомпаниатор, культурорганизатор, ассистент хормейстера, помощник режиссера, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам,, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки, контролер- посадчик аттракциона; 7200
  - 1.3.. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: концертмейстер по классу вокала ; лектор-искусствовед (музыковед), чтец-мастер художественного слова, главный библиотекарь; главный библиограф; хормейстер; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфоническо-

го, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару;

- 1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: главный балетмейстер; главный хормейстер, главный художник, заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, заведующий передвижной выставкой музея, режиссер (дирижер, хормейстер), звукорежиссер, заведующий художественно-оформительской мастерской, заведующий отделом (сектором) дома культуры, режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам. 8820
2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии:
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»: костюмер, оператор магнитной записи, киномеханик, осветитель, установщик декораций, изготовитель субтитров, пиротехник, машинист сцены, монтировщик сцены, столяр по изготовлению декораций; 6570
- 2.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:
- 1 квалификационный уровень: фонотекарь, видеотекарь, изготовитель кукол 5 разряда ЕТКС, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС, механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС, оператор пульта управления киноустановки, оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС, настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС, реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС, реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; 7020
- 2 квалификационный уровень: изготовитель игровых кукол 6 разряд ЕТКС, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС, механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС, оператор видеозаписи 6-7 7560



разрядов ЕТКС, реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС;

3 квалификационный уровень: механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8разряд ЕТКС, оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС; 7740

4 квалификационный уровень: профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ 8010

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Общим требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области

### РАЗМЕРЫ

базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень: агент, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, ассистент инспектора фонда, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, кодификатор, паспортист, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, счетовод, табельщик; 6030

2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; 6660

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист; техник-технолог, переводчик - дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник; 7020

2 квалификационный уровень: заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолaborаторией; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, специалист по закупкам; 7560

	3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория;	7740
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	8010
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
	1 квалификационный уровень: аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, менеджер, менеджер по рекламе, переводчик, программист, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик;	8010
	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;	8190
	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8460
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";	8550
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера;	8820
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела по связям с общественностью, начальник технического отдела, начальник финансового отдела;	9990
	2 квалификационный уровень: главный механик, главный энергетик, главный технолог;	10980
	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;	11970
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответ-	

ственные (особо ответственные работы);

младший научный сотрудник; научный сотрудник;

начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)  
обособленного структурного подразделения образовательного  
учреждения (подразделения) начального и среднего профессио-  
нального образования

**РАЗМЕРЫ**  
базовых окладов рабочих

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, курьер, переплетчик документов, садовник, водитель мототранспортных средств, билетный кассир, кастелянша, кладовщик, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), подсобный рабочий;

5584

2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»;

6570

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля;

7020

2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;

7560

3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;

7740

4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).

8010

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Общим требованиям к положениям об  
оплате труда работников муниципаль-  
ных учреждений культуры Котельни-  
ковского муниципального района Вол-  
гоградской области

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ  
к окладу (должностному окладу) по учреждению

Учреждения культуры, расположенные в сельской местности	0,25
Работникам центральных библиотек за осуществление ими методических и координирующих функций по отношению к другим библиотекам	0,1