

СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления
по культуре и туризму
администрации м.о.- г.о.г. Касимов
_____ Е.В.Кирий

Приложение № 1
к приказу директора
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Дворец культуры»
от 13.03.2012г. № 10/01-04

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников Дворца культуры
м.о.- г.о. г. Касимов
_____ А.С.Иванов

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ», ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕНА
СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНАЯ ОТ СИСТЕМЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКЕ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
ГОРОД КАСИМОВ**

Содержание

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Основные условия оплаты труда.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии.

Раздел 4. 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

Раздел 5 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Раздел 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

Раздел 7. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

Раздел 8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда.

Приложение.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры», для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области (далее Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры» (далее МБУК ДК).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников МБУК ДК (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника МБУК ДК, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников МБУК ДК, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.7. Оплата труда работников МБУК ДК включает в себя базовый оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников МБУК ДК устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов).

2.2. Работникам МБУК ДК могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер оплаты труда работников МБУК ДК определяется путем суммирования базового оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы – величина повышения, применяемая к базовому окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам МБУК ДК.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем МБУК ДК персонально в отношении конкретного работника.

Выплата персонального коэффициента к окладу носит стимулирующий характер.

2.7. Работникам МБУК ДК могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии.

3.1. Базовые размеры окладов работников МБУК ДК, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников МБУК «Дворец культуры» (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)	Размер повыш. коэф-та
1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Аккомпаниатор	7638	0,5
3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Методист, помощник главного режиссера	11000	0,5
	Звукооператор, светооператор	9500	0,5
4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий метод. кабинетом, главный режиссер, руководитель творческого коллектива	13000	0,5

3.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% -10% ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. Работникам МБУК ДК, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности

Наименование должностных категорий, по которым устанавливается повышающий коэффициент по занимающей должности	Размер повышающего коэффициента
- главный	0,25
- ведущий	0,2
- высшей категории	0,15
- первой категории	0,1
- второй категории	0,05

- повышающий коэффициент за специфику работы

Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы	Размер повышающего коэффициента
За работу в МБУК «Дворец культуры»	0,3-0,5
За работу в отдельных подразделениях учреждений, которые заслуживают особого поощрения	0,5-0,75

3.4. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

3.5. Работникам МБУК ДК, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к базовым (минимальным) окладам (ставкам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы.

Данный коэффициент учитывает работу специалистов при ненормированном рабочем дне с перерывом 2,5-3 часа, а также работу разъездного характера (служебные командировки). Оплата по данному коэффициенту сотрудникам центра народного творчества производится по приказу директора по итогам месяца, в зависимости от количества командировок, от степени участия в подготовке и проведении мероприятий. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Решение об установлении данного коэффициента и его конкретном размере принимается директором МБУК ДК единолично в отношении каждого работника:

- персональный повышающий коэффициент к окладу за методическую работу.

Данный коэффициент учитывает работу творческих сотрудников МБУК ДК по подготовке и изданию методических, сценарных материалов, разработок (репертуарные сборники по различным жанрам народного творчества, сценарные материалы по развитию традиционной народной культуры, популяризация передового опыта проведения массовых мероприятий, диспутов, конкурсов в культурно-досуговых учреждениях городов и районов области). Данный коэффициент устанавливается работникам учреждения по итогам работы за месяц с учетом количества выполненных методических разработок в размере 0,2 - 3,0.

- персональный повышающий коэффициент к окладу за проведение учебных мероприятий.

Данный коэффициент учитывает работу сотрудников МБУК ДК по подготовке и проведению учебных мероприятий, реализации социально-культурных проектов, разработке программ занятий семинара или творческой лаборатории, пополнение репертуара кружков самодеятельного народного творчества. Данный коэффициент устанавливается работникам МБУК ДК по итогам работы за месяц. Размер указанного персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

Решение об установлении данных персональных повышающих коэффициентов и их конкретных размерах принимается директором МБУК ДК единолично в отношении каждого работника и оговаривается в приказе.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы по учреждению, по занимаемой должности устанавливается постоянно. Персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы, за методическую работу и за проведение учебных мероприятий сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

3.7. Руководитель МБУК ДК может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

3.8. Работникам МБУК ДК», занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6, 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

4.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)	Размер повыш. коэф.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			

3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень			
5 квалификационный уровень			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень			
5 квалификационный уровень			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
3 квалификационный уровень			

4.2. Работникам учреждений, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 5.1 настоящего раздела;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы	Размер повышающего коэффициента
За работу в МБУК «Дворец культуры»	0,3-0,5
За работу в отдельных подразделениях учреждения, которые заслуживают особого поощрения	0,5 - 0,75

4.3. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

4.4. Руководитель учреждения в сфере культуры может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

4.5. Работникам учреждений, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 7, 8 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

5.1. Размеры окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (руб.)	Размер повыш. коэф.
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"			
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень			

5.2. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)	Повыш. коэф.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Швейцар, сторож, дворник, техник-электрик, электрик, уборщица служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4300	0,5
2 квалификационный уровень			
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень			

5.3. Работникам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, а также общеотраслевых профессий рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 6.1 и 6.2 настоящего раздела соответственно;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы	Размер повышающего коэффициента
За работу в МБУК «Дворец культуры»	0,3-0,5
За работу в отдельных подразделениях учреждения, которые заслуживают особого поощрения	0,5 - 0,75

5.4. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

5.5. Руководитель учреждения в сфере культуры может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

5.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока действия только в случае, если работник, осуществляющий профессиональную деятельность по профессии рабочего, тарифицирован был до введения новой системы оплаты труда по 9 - 12 разрядам.

5.7. Работникам профессий рабочих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 7, 8 настоящего Примерного положения.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения в сфере культуры.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся 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.

6.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

6.5. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к минимальному окладу (ставке):

Наименование стимулирующей надбавки	Размер надбавки
Надбавка к окладу работникам, занимающим должности служащих учреждений в сфере культуры за выслугу лет при стаже работы : - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10% 20% 30% 40%
Надбавка к окладу работникам рабочих профессий учреждений в сфере культуры за выслугу лет при стаже работы: - от 3 до 8 лет - от 8 до 13 лет - от 13 до 18 лет - от 18 лет 23 лет - от 23 лет и выше	10% 15% 20% 25% 30%
Надбавка к окладу отдельным категориям работников учреждений в сфере культуры за специфику работы (артистам театров и т.п.)	100-200% (но не выше 6000 руб. за счет бюджетных средств)
Надбавка к окладу молодым специалистам	5-10% (но не выше 300 руб. за счет бюджетных средств)
Надбавка к окладу работникам учреждений в сфере культуры за почетное звание «Заслуженный», за ученую степень кандидата наук	500 руб.
Надбавка к окладу работникам учреждений в сфере культуры за почетное звание «Народный», за ученую степень доктора наук	16%

6.6. Величина надбавки за выслугу лет зависит от общего стажа работы в учреждениях в сфере культуры; стажа работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти; времени прохождения военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения в сфере культуры; времени обучения работников учреждений в сфере культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях в сфере культуры; стажа работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях в сфере культуры; времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями в сфере культуры; стажа трудовой деятельности в учреждениях, при условии занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры, независимо от ведомственной принадлежности этих учреждений.

6.7. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

6.8. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

6.9. Руководитель учреждения в сфере культуры может устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранена или отменена.

6.10. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работ.

6.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;
- поощрении Губернатора Рязанской области, Правительством Рязанской области, награждении знаками отличия Рязанской области;
- награждении Почетной грамотой комитета по культуре и туризму Рязанской области.

6.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты не применяется к работникам, которым уже установлены стимулирующая надбавка или повышающий коэффициент за указанные виды работ.

Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

6.13. 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.

6.14. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена (кроме премии, указанной в п. 7.11).

6.15. При формировании перечня премиальных выплат руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7. Порядок и условия выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

7.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Выплаты компенсационного характера в учреждениях в сфере культуры:

Наименование компенсационной выплаты	Размер выплаты
Доплата за работу в ночное время	не менее 20%
Доплата за совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы

Доплата за расширение зон обслуживания	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы
Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх 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) за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата за сверхурочную работу	не менее полуторного размера - за первые два часа работы и не менее двойного размера - за последующие часы

7.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются после проведения аттестации рабочих мест и признания их по результатам аттестации опасными.

Если по итогам очередной аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.6. Срок, на который устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения в сфере культуры и его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу в соответствии с Перечнем приложения № 2 к настоящему постановлению.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения может составлять до 3 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.

8.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с

Постановлением главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31.12.2008 № 1 "О Порядке исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Рязанской области".

8.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

8.5. Для руководителя предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат, утверждаемых приказом управления по культуре и туризму Рязанской области. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения в сфере культуры.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Из экономии фонда оплаты труда, а также из внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МБУК «Дворец культуры» может быть оказана материальная помощь.

9.2. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. Материальная помощь по:

- в связи с погребением близких родственников;
- при рождении ребёнка;
- в связи со стихийным бедствием.

Приложение № 2
к приказу директора
МБУК «Дворец культуры»
от 05.03.2018 г. № 21/01-04

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЛАСТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

1. Режиссер
2. Методист