



**Российская Федерация**  
**Новгородская область**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.02.2024 № 291

Валдай

**Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района**

В соответствии со статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 (протокол № 11) Администрация Валдайского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению Комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Валдайского муниципального района: от 29.08.2014 № 1771 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и работников бюджетных образовательных учреждений в сфере культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению Комитету культуры и туризма Администрации Валдайского муниципального района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя Главы администрации муниципального района Гаврилова Е.А.

4. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2023.

5. Разместить постановление на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального района в сети «Интернет».

**Первый заместитель Главы администрации муниципального района**

**Е.А.Гаврилов**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от 01.02.2024 № 291

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников бюджетных учреждений**  
**культуры, подведомственных муниципальному казенному**  
**учреждению Комитету культуры Администрации**  
**Валдайского муниципального района**

**1. Общее положение**

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 (протокол № 11) и устанавливает порядок и условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – работники учреждений), подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района – муниципального бюджетного учреждения культуры Валдайская централизованная клубная система, муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека имени Б.С.Романова Валдайского муниципального района», муниципального бюджетного учреждения культуры «Валдайский Дом народного творчества» (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее – оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности;

премиальные выплаты.

1.6. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности, разработанными на основании положения об оплате труда работников учреждений, утвержденными локальным положением об оплате труда в соответствии с уставной деятельностью учреждения (приложение 4).

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений определен в приложении 1 к Положению.

1.8. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.11. Руководители учреждений, руководствуясь положением об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения, разрабатывают и утверждают локальные положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.12. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.13. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50%.

## **2. Оплата труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений**

2.1. Оплата труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения принимается руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10-30% ниже окладов руководителей учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Выплата за интенсивность заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 80 процентов оклада в соответствии с решением руководителя учреждения, на основании приказа руководителя учреждения. Выплата производится ежемесячно.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производится за фактически отработанное время и не производится с момента прекращения трудового договора;

2.6.2. Выплата за почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 10% оклада;

2.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 Положения;

2.6.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 3.5.1 Положения.

2.7. Размер выплат, указанных пунктах 2.2 – 2.6 Положения, устанавливаются в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений – приказом руководителя соответствующего учреждения.

### **3. Оплата труда работников учреждений (за исключением заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)**

3.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) (далее по разделу – работники), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» составляют:

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13750,00 - 16500,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	17875,00 - 21450,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	17875,00 - 21450,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	20625,00 - 24750,00

Конкретный размер оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.2. Размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	12375,00 - 14850,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	13750,00 - 16500,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	19250,00 - 23100,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	20625,00 - 24750,00

Конкретный размер оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.3. Размеры окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждениях, должности которых не отнесены к ПКГ, составляют:

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
Художественный руководитель	20625,00 - 24750,00
Главный администратор, администратор	20625,00 - 24750,00
Директор СДК, СК и иных аналогичных учреждений (Может быть установлен повышающий коэффициент к окладу. Размер выплат по повышающему коэффициенту устанавливается в пределах до 0,5)	24750,00 - 29700,00
Заведующий Детским филиалом межпоселенческой библиотеки	22000,00 - 26400,00
Заведующий сельским филиалом межпоселенческой библиотеки	20625,00 - 24750,00

Конкретный размер оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.4. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

3.4.1. Повышающий коэффициент к окладу работникам учреждений, расположенных на селе, устанавливается в размере до 0,25.

3.4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию может устанавливаться в следующих размерах:

главный – 0,20;

ведущий – 0,15;

высшей категории – 0,10;

первой категории – 0,05;

второй категории – 0,03.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию применяется при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размер и виды выплат, указанные в подпунктах 3.4.1 - 3.4.2 Положения, должны устанавливаться приказом по учреждениям.

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться работнику за организацию и проведение выставок, мероприятий по направлению деятельности учреждения культуры в соответствии с уставом учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

3.4.4. Повышающий коэффициент молодым специалистам к должностному окладу работника учреждения устанавливается в целях привлечения и укрепления кадрового состава в следующих размерах:

молодому специалисту – от 0,2 до 1,0.

Повышающий коэффициент молодым специалистам не образуют нового должностного оклада и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

В рамках настоящего положения статус молодого специалиста определяется при наличии всех условий, а именно:

среднее профессиональное или высшее профессиональное образование; впервые поступает на работу по полученной специальности; работает по основному месту работы.

Статус молодого специалиста однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником учреждения трудового договора. В случае перевода из одной муниципальной организации культуры в другую статус за молодым специалистом сохраняется и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе руководителя учреждения по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения, на основании приказа по учреждению.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам иных стимулирующих выплат к окладу:

3.5.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы на основном рабочем месте устанавливается согласно Перечню должностей работников учреждений культуры и образовательных учреждений (приложение 2 к Положению) в следующих размерах:

от 1 до 3 лет – 10 процентов от оклада;

от 3 до 6 лет – 15 процентов от оклада;

от 6 до 10 лет – 20 процентов от оклада;

свыше 10 лет – 30 процентов от оклада.

Выплата за стаж производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, и определение ее размера осуществляется комиссией по установлению стажа работы соответствующего учреждения, состав и положение о которой утверждается приказом руководителя.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры,



независимо от их организационно-правовой формы, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), а также в случае, если работники работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, и после прохождения военной службы вернулся на работу в указанные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление и последующее ее изменение производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении культуры или со дня представления этих документов.

При увольнении работника из учреждения культуры выплата за стаж непрерывной работы исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при увольнении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.5.2. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 100 процентов к окладу.

3.5.3. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться до 10% от оклада работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный», 20% от оклада за почетное звание «Народный».

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 Положения.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплаты, указанные в подпунктах 3.5.1 - 3.5.4 Положения, устанавливаются приказом руководителя по учреждению культуры.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

#### **4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих**

4.1. Размеры окладов работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и составляет:

<b>Разряд</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	5036,00 - 6044,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	5580,00 - 6696,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	6171,00 - 7406,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	6854,00 - 8225,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	7580,00 - 9096,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	8350,00 - 10020,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	9164,00 - 10997,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	10074,00 - 12089,00

Конкретный размер оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

4.2.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочему с учетом его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

4.2.2. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в пределах до 0,3.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение 3 к Положению), может устанавливаться исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

4.3. Выплаты компенсационного характера рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.5.1 Положения.

4.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 Положения.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской

Федерации в размере 4% оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20% от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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.

## **6. Материальная помощь**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых

учреждениями на оплату труда, работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении работников учреждения принимается руководителем учреждения и устанавливается приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителей учреждений, работников учреждений.

## **7. Порядок премирования работников учреждений**

7.1. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные приказом руководителя учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период.

7.2. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

7.3. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются локальным актом учреждения.

Порядок начисления премии работникам определяется локальным актом учреждения.

7.4. При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения премия до снятия дисциплинарного взыскания не выплачивается.

Решение о выплате премии оформляется приказами руководителей учреждений.

Выплата премии работникам учреждений производится за фактически отработанное время. За период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей (профессий) работников, относимых к административно-**  
**управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных**  
**бюджетных учреждений культуры, подведомственных**  
**муниципальному казенному учреждению комитету**  
**культуры Администрации Валдайского**  
**муниципального района**

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу:

1. Руководитель;
2. Заместитель руководителя;
3. Главный бухгалтер и его заместитель.

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу:

1. Бухгалтер;
2. Кассир;
3. Водитель;
4. Гардеробщик;
5. Дворник;
6. Электромонтер по обслуживанию оборудования;
7. Инженер-электрик;
8. Уборщик;
9. Специалист по охране труда;
10. Рабочий;
11. Техник-электрик;
12. Настройщик;
13. Сторож;
14. Сантехник;
15. Секретарь учебной части;
16. Смотритель;
17. Экспедитор;
18. Слесарь-ремонтник;
19. Специалист (инспектор) по кадрам;
20. Специалист по закупкам;
21. Кассир билетный;
22. Контролер билетный.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений**  
**культуры, подведомственных муниципальному казенному**  
**учреждению комитету культуры Администрации Валдайского**  
**муниципального района, относимых к основному персоналу**  
**по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек»**

1. Руководители:  
заведующий филиалом, отделом, отделением, сектором.
2. Специалисты:  
главный библиотекарь;  
главный библиограф;  
библиотекарь;  
библиограф;  
ведущий методист;  
методист;  
ведущий программист;  
программист;  
художник.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов культуры, домов народного творчества»**

1. Руководители:  
директор филиала сельского дома культуры;  
заведующий филиалом, отделом, отделением, сектором, частью;  
художественный руководитель.
2. Специалисты:  
аккомпаниатор;  
балетмейстер;  
концертмейстер;  
ведущий методист;  
методист;  
художник-модельер;  
руководитель клубного формирования;  
руководитель образцового (самодеятельного) коллектива;  
руководитель кружка (студии);  
звукооператор;  
звукорежиссер;  
культуризатор;  
режиссер;  
помощник режиссера;  
администратор;  
хормейстер;  
киномеханик.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетных учреждений  
культуры, подведомственных  
муниципальному казенному  
учреждению комитету культуры



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района, которым устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы**

**1. Руководители:**

заместитель руководителя;

главный бухгалтер и его заместитель;

заведующие (начальники) отделами (отделениями), учебной частью по основной деятельности, вспомогательных отделов, цехов и других подразделений;

заведующие: филиалов, отделов, секторов, служб;

главные: инженер, администратор, библиотекарь, библиограф, хранитель фондов, научный сотрудник, механик, специалист (других специальностей);

художественный руководитель;

заведующий: производственной мастерской, костюмерной, билетными кассами, мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фотолабораторией, хозяйством, канцелярией;

руководитель (заведующий) музыкальной частью, художественно-постановочной частью, литературно-драматической частью, помощник главного режиссера (художественного руководителя).

**2. Специалисты:**

ведущий библиотекарь, библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, ведущий методист, методист 1 категории, методист 2 категории, методист, лектор, лектор-искусствовед (музеевед), экскурсовод, организатор экскурсий, переводчик, администратор, руководитель студии, кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, аккомпаниатор 1 категории, аккомпаниатор 2 категории, культурорганизатор, культурорганизатор 1 категории, культурорганизатор 2 категории, балетмейстер, хормейстер, концертмейстер, режиссер, помощник режиссера, Хореограф, художники всех специальностей, звукорежиссер, звукооператор;

старший преподаватель, преподаватель.

**3. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:** администратор, инженеры всех специальностей, бухгалтер, экономист, ревизор, механик, техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электронщик, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист.

**4. Профессии рабочих и должностей служащих:**

киномеханик;

кассир билетный, контролер билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер;

фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, бутафор, бутафор-декоратор, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, осветитель.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
высококвалифицированных профессий рабочих**

1. Киномеханик.
2. Настройщик пианино и роялей, занятый выполнением важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по настройке и регулировке пианино и роялей.
3. Водитель автобуса, имеющий I класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов.
4. Водитель автоклуба, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности  
работников учреждений и критериев оценки  
эффективности их деятельности**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
1.			
2.			
3.			