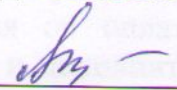


Муниципальное бюджетное учреждение  
«Детско-юношеский Дом культуры «Черемушки»  
№2 2022-202422.

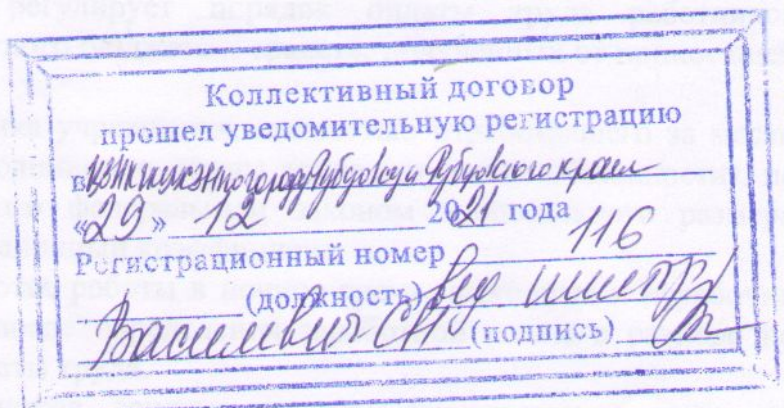
Представитель работодателя  
Директор

 Фельдман Л.А.  
" 27 " декабря 2021 г.

Представитель работников

 Яцковская Т.В.  
" 27 " декабря 2021 г.

Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Детско-юношеский Дом культуры «Черемушки»



г. Рубцовск

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детско-юношеский Дом культуры «Черемушки» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 17.11.2021 № 3074 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» г. Рубцовска», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия выплаты материальной помощи.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- установленных государственных гарантий оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
- перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- условий настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни начисляется после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Оплата труда работника определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), основных

работников учреждений указаны в приложении 1 и 2 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

К основному персоналу учреждения относятся должности, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, приведен в приложении 3 к Положению.

1.7. К окладу (должностному окладу) работника может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности проводимой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени.

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

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников учреждения, соответствующие уставным целям учреждения. Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится на основании нормативного правового акта Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## II. Выплаты компенсационного характера

2.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

персонифицированная доплата.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

2.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителями учреждений по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором с учетом мнения представителя трудового коллектива.

2.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со

сведениями, составляющими государственную тайну, работникам учреждения устанавливается трудовым договором по согласованию с управлением. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной деятельности.

2.8. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), и установленным минимальным размером оплаты труда.

### III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами);
- иные выплаты.

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном положением об оплате труда работников учреждения.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.4. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 300 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

3.5. Критериями дифференциации выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплата за качество выполняемых работ не должна превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

3.6. Выплата за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
более 25 лет	30

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.7. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание,

устанавливаются выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух почетных званий выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы со дня присвоения почетного звания.

3.8. В целях поощрения работников рекомендуется устанавливать следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работнику не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

3.9. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

3.10. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

3.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава руководитель учреждения может применять стимулирующую надбавку молодым специалистам в размере до 50% к окладу (должностному окладу).

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются специалистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование,

соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (без учета срока службы в рядах вооруженных сил);

состоят в трудовых отношениях с учреждением культуры на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации мероприятий учреждения.

#### IV. Выплата материальной помощи

4.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам учреждения или средств от приносящей доход деятельности может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

заболевания и лечения, связанного, в том числе и с оперативным вмешательством по медицинским показаниям, подтвержденное справкой медицинской организации;

рождения ребенка, подтвержденного свидетельством о рождении;

вступления в брак, подтвержденного свидетельством о браке;

смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), подтвержденного свидетельством о смерти;

утраты или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами;

в связи с тяжелым материальным положением.

4.2. Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Максимальный размер материальной помощи не может превышать четырех должностных окладов в год.

4.4. Материальная помощь может быть выплачена только при условии наличия средств у учреждения на эти цели.

#### V. Условия оплаты труда главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренного трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 2 Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

5.3. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 3 Положения.



Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Детско-юношеский Дом культуры  
«Черемушки»

РАЗМЕРЫ  
должностных окладов работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Детско-юношеский Дом культуры «Черемушки»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа «Основные работники, занятые в сфере культуры»		
1	Главный хормейстер	10472
2	Художественный руководитель	10472
3	Заведующий отделом	7812
4	Заведующий отделом по работе с детьми	7812
5	Менеджер по культурно-массовому досугу II категории	6108
6	Методист II категории	5069
7	Балетмейстер высшей категории	7812
8	Балетмейстер II категории	6108
9	Хормейстер I категории	7228
10	Хормейстер II категории	6108
11	Руководитель кружка II категории	4614
12	Концертмейстер I категории	7812
13	Аккомпаниатор	5069
14	Звукорежиссер первой категории	6690
15	Звукооператор второй категории	5069
16	Артист хора высшей категории	6690
17	Артист хора первой категории	5569
18	Артист хора второй категории	4614
19	Администратор	6108
20	Репетитор по вокалу первой категории	6690
21	Заведующий костюмерной	5069
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности специалистов и служащих»		
1	Специалист в сфере закупок	4028
2	Специалист по охране труда	4028
3	Специалист по кадрам	4028
4	Бухгалтер	4028
5	Заведующий хозяйством	3629
6	Кассир	3267
7	Секретарь	3267

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»		
1	Швея	3267
2	Дворник	3267
3	Сторож	3267
4	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3267
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3267
6	Вахтёр	3267
7	Гардеробщик	3267
8	Уборщик производственных помещений	3267
9	Уборщик служебных помещений	3267
10	Слесарь-сантехник	3267