



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧУДОВСКОГО МУНИЦИ-

ПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 04.06.2010 № 579

г.Чудово

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Чудовского муниципального района, решением Думы Чудовского муниципального района от 29.12.2008 № 321 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района», постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1) примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района;

2) примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района;

3) примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района;

4) перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта

ва-5

№ 559-п

Администрации Чудовского муниципального района.

2. Опубликовать постановление в специальном выпуске газеты «Родина» и разместить на официальном сайте Администрации Чудовского муниципального района.

**Глава
муниципального района С.М.Анищенко**

Утверждено

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района (далее – учреждения культуры) .

1.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями Думы Чудовского муниципального района и иными нормативными правовыми актами Администрации муниципального района, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений культуры осуществляется в пределах средств, предусмотренных учреждению культуры в местном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением культуры на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры)

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - оклады) работников учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

ПКГ	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3200
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3600
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4200
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	4800

Оклады работников учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3100
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3600
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4150
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	4850

2.2. Размеры окладов работников учреждений культуры, занимающих должности работников культуры и общепромышленные должности служащих (далее – работники), должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
Художественный руководитель народного (образцового) коллектива	4200
Директор СДК, СК, заведующий филиалом ЦД и иных аналогичных учреждений, не отнесенных к группе по оплате труда (вне)	4000
Директор СДК, заведующий филиалом и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	4250
Директор СДК, заведующий филиалом и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	4600
Директор СДК, заведующий филиалом и иных аналогичных учреждений, отнесенных ко 2 группе по оплате труда	4900
Заведующий филиалом библиотеки	4200

В учреждениях культуры может применяться оплата труда артистического персонала исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленной учреждением культуры.

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. Работникам учреждений культуры могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с советом трудового коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника

на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

Повышающий коэффициент 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.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, за профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

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

Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 10 процентов оклада;

от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада;

от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада;

свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается выплата за стаж работы, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

Установление стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы, осуществляется комиссией по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются руководителем учреждения.

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

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

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 общеотраслевых 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 службы вернулся на работу в указанные учреждения.

Осуществление выплаты за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в муниципальном учреждении культуры, а в случае их отсутствия – со дня представления этих документов.

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка.

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

2.3.3. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться работникам в следующих размерах:

10 процентов от оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный»;

10 процентов от оклада за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка;

15 процентов от оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков.

Выплата за ученую степень, почетное звание, знание и использование в повседневной работе иностранного языка производится только по основной работе и по одному из оснований, на усмотрение работника.

2.3.4. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы, за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждения культуры в соответствии с уставом учреждения культуры может устанавливаться в размере до 500 процентов к окладу.

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

2.3.5. Премииальные выплаты:

2.3.5.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения культуры могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение с указанием причины лишения премии.

2.3.5.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанным в учреждении и утвержденным руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, занимающих должности рабочих

3.1. Оклады работников учреждений культуры, занимающих должности рабочих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказами Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд	Размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2700
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3700

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Рабочим учреждения культуры могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

3.2.1.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочему с учетом его профессиональной подготовки, степени самостоя-

тельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

3.2.1.2. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТС 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.

Высококвалифицированным рабочим учреждений культуры, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение 2 к настоящему Положению), тарифицированным на момент введения нового положения об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения по 9-12 разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3.

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

Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет - 10 процентов оклада;
- от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада;
- от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается выплата за стаж работы, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды времени, указанные в подпункте 2.3.2. настоящего Положения.

3.2.3. Премияльные выплаты:

3.2.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения культуры могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение с указанием причины лишения премии.

3.2.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанном в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры

4.1. Заработная плата руководителей учреждений культуры, заместителей руководителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения культуры, которые относятся к основному персоналу учреждения, подведомственного комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников учреждений (далее – размер).

Размер оклада увеличивается на коэффициент кратности путем суммирования по следующим критериям:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1. Проведение организационно – методической работы на территории района	0,5
2. Среднесписочная численность работников учреждения (человек):	
до 25	0,1
от 26 до 50	0,2
от 51 до 75	0,3
от 76 до 100	0,4
от 101 и выше	0,5

В случае, когда не представляется возможным произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения по причине отсутствия

фактических начислений заработной платы работникам основного персонала учреждения в течение полного календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 6200 рублей.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226.

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, утверждены постановлением Администрации Чудовского муниципального района.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры.

4.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.5. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы в следующих размерах:

10 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности;

20 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности.

4.5.2. Ежемесячная процентная выплата за интенсивность работы устанавливается в размере от 50 до 200 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

4.5.3. Премия по результатам работы за месяц может устанавливаться в размере до 70 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом.

Основными показателями премирования являются:

выполнение показателей работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

эффективное использование финансовых средств, материально – технических и иных ресурсов;

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

применение учреждением современных форм и методов в работе с населением;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;

участие в реализации областных целевых программ.

Основанием для полного или частичного лишения премии является наличие дисциплинарного взыскания, ненадлежащее исполнение руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждений своих должностных обязанностей.

4.5.4. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.6. Размеры выплат, указанных в подпунктах 4.5.1. – 4.5.4. настоящего Положения, устанавливаются в отношении руководителей учреждений культуры распоряжением комитета культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры – приказом руководителя соответствующего учреждения.

5. Условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения культуры на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены иные условия оплаты труда.

5.2. Иные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются локальными нормативными актами.

5.3. Иные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным Положением.

6. Виды выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера:

6.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплата работникам, 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 5 процентов от оклада.

Выплата устанавливается по итогам аттестации рабочих мест.

6.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие

праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без осво-

бождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу работника по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время производится работнику в размере не менее 20 процентов от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику 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 части оклада (должностного оклада) 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Другие вопросы оплаты труда

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов приравниваются к минимальным размерам окладов по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 04.06.2010 № 579

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта
Администрации Чудовского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями Думы Чудовского муниципального района и иными нормативными правовыми актами Администрации муниципального района, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, за-

нимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных учреждению в местном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений)

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - оклады) работников учреждений, занимающих должности работников образования, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	3200
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	4150
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	5100
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	5400

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

2.2.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности работников образования (далее педагогические работники) повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с советом трудового коллектива. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу опреде-

ляется путем умножения размера оклада педагогического работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Педагогическим работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

2.2.1.1. По занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

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

Для преподавателей и концертмейстеров повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию образует новый оклад, который учитывается при расчете оплаты труда данной категории работников за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке.

Для иных категорий педагогических работников повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию новый оклад не образует.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.1.2. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться педагогическому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффици-

ента и его размерах принимается в отношении конкретного работника руководителем учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении вы-

плат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.2. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться в следующих размерах:

до 10 процентов от оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный»;

до 20 процентов от оклада работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный».

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается по основной работе и по одному из оснований, на усмотрение работника.

2.2.3. Премияльные выплаты:

2.2.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения культуры могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии.

2.2.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанном в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

2.4. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Ми-

нистерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3100
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4150
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4950
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5250

Оклады работников, занимающих должности служащих культуры, устанавливаются по ПКГ, утверждённому приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и примерным положением по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района.

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию может устанавливаться в следующих размерах:

главный – 0,20;

ведущий – 0,15;

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.

3.2.1.2. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

3.2.2. Ежемесячной выплаты за интенсивность, качество выполняемой работы в размере до 500 процентов к окладу за счет средств местного бюджета.

3.2.3. Премияльные выплаты:

3.2.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения культуры могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение с указанием причины лишения премии.

3.2.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанным в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.3. С учетом условий труда работникам, занимающим общепромышленные должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности рабочих

4.1. Оклады работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются по ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» и от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» в зависимости от разряда :

Разряд	Размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2700
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3700

4.2. Рабочим учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

4.2.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочему с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение 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 может устанавливаться по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в пределах до 0,3.

Высококвалифицированным рабочим учреждения, тарифицированным на момент введения нового положения об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения по 9-12 разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3.

4.3. Премияльные выплаты:

4.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения культуры могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение с указанием причины лишения премии.

4.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанном в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается
4.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

5.1. Заработная плата руководителей учреждений культуры, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников учреждений (далее размер).

Размер оклада увеличивается на коэффициент кратности путем суммирования по следующим критериям:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1. Количество учащихся, человек:	
до 200	0,1
от 201 до 300	0,2
от 301 до 400	0,3
от 401 до 500	0,4
от 501 и выше	0,5
2. Среднесписочная численность работников учреждения (человек):	
до 25	0,1
от 26 до 50	0,2
от 51 до 75	0,3
от 76 до 100	0,4
от 101 и выше	0,5

В случае, когда не представляется возможным произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам основного персонала учреждения в течение полного календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 6200 рублей.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постанов-

лением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226.

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения, подведомственному комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, утвержден постановлением Администрации муниципального района.

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

5.4. С учетом условий труда руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы в следующих размерах:

10 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности;

20 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности.

5.5.2. Ежемесячная процентная выплата за интенсивность работы устанавливается в размере от 50 до 200 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

5.5.3. Премия по результатам работы за месяц может устанавливаться в размере до 70 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом.

Основными показателями премирования являются:

выполнение показателей работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

эффективное использование финансовых средств, материально – технических и иных ресурсов;

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

применение учреждением современных форм и методов в работе с населением;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;

участие в реализации областных целевых программ.

Основанием для полного или частичного лишения премии является наличие дисциплинарного взыскания, ненадлежащее исполнение руководителями,

заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждений своих должностных обязанностей.

Решение о премировании и размер премии, либо о лишении премии полностью или частично принимается в отношении руководителей учреждений председателем комитета культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений – руководителем соответствующего учреждения и оформляются приказом.

5.5.4. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда, предусмотренному учреждению за счет средств местного бюджета.

5.6. Размеры выплат, указанных в подпунктах 5.5.1.-5.5.4. настоящего Положения, устанавливаются в отношении руководителей учреждений распоряжением комитета культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры – приказом руководителя соответствующего учреждения.

6. Виды выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплата работникам, 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 5 процентов от оклада.

Выплата устанавливается по итогам аттестации рабочих мест.

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу работника по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время производится работнику в размере не менее 20 процентов от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику 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 части оклада (должностного оклада) 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов приравниваются к минимальным размерам окладов по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

7.2. При оплате труда за педагогическую работу преподавателей, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, а также для проведения учебных занятий в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств им.В.С.Серовой» применяется почасовая система оплаты труда.

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 04.06.2010 № 579

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта, подведомственных комитету культуры и спорта
Администрации Чудовского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных учреждению в местном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, занимающих общеотраслевые должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений)

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - оклады) работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются по профессионально – квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 мая 2008 года № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:	
1 квалификационный уровень	3100
2 квалификационный уровень	3200
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:	

1 квалификационный уровень	4500
2 квалификационный уровень	4600
3 квалификационный уровень	4850

Оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3100
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3600
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4150
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4850

2.2. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта и общеотраслевые должности служащих (далее - работники), должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
Аппаратчик химводоочистки	3300

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с советом трудового коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

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

Для тренеров, инструкторов по спорту, инструкторов по физической культуре, проводящих занятия с инвалидами по культивируемым среди них видам спорта, может устанавливаться повышающий коэффициент в размере 0,10.

Для работников учреждений, имеющих звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры» или награжденных медалями за деятельность в сфере физической культуры и спорта повышающий коэффициент может устанавливаться в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника нескольких почетных званий повышающий коэффициент устанавливается за одно звание по выбору работника.

2.3.2. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 500 процентов к окладу. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.3.3. Премияльные выплаты:

2.3.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии.

2.3.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанном в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности рабочих

3.1. Оклады работников учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Разряд	Размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2700
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3700

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

Рабочим учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочему с учетом его профессиональной подготовки, сложности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

3.2.2. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТС и привлекаемых 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.

3.2.3. Премияльные выплаты:

3.2.3.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждений могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии.

3.2.3.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения, разработанным в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу уч-

реждения, подведомственного комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников учреждений (далее – размер).

Размер оклада увеличивается на коэффициент кратности по следующим критериям:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
Среднесписочная численность работников учреждения, человек:	
До 25	0,1
От 26 до 50	0,2
От 51 до 75	0,3
От 76 до 100	0,4
От 101 и выше	0,5

В случае, когда не представляется возможным произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам основного персонала учреждения в течение полного календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 6200 руб.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержден постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226.

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района, утверждены постановлением Администрации муниципального района.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы в следующих размерах:

10 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности.

4.5.2. Ежемесячная процентная выплата за интенсивность работы устанавливается в размере от 50 до 200 процентов от должностного оклада.

Выплата за интенсивность устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

4.5.3. Премия по результатам работы за месяц может устанавливаться в размере до 70 процентов от должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом.

Основными показателями премирования являются:

выполнение показателей работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

Эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

применение учреждением современных форм и методов в работе с населением;

организация и проведение спортивных мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;

участие в реализации федеральных целевых программ.

Основанием для полного или частичного лишения премии является наличие дисциплинарного взыскания, ненадлежащее исполнение руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждений своих должностных обязанностей.

4.5.4. Премия за квартал, полугодие, девять месяцев, год выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.6. Размеры выплат, указанных в подпунктах 4.5.1.-4.5.4. настоящего Положения, устанавливаются в отношении руководителей учреждений – распоряжением комитета культуры и спорта Администрации Чудовского муниципаль-

ного района, в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений – приказом руководителя соответствующего учреждения.

5. Условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство и яркую творческую индивидуальность, и, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения, могут быть установлены иные условия оплаты труда.

5.2. Иные условия оплаты труда (размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Иные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим примерным Положением.

6. Виды выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера:

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

Выплата работникам, 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 5 процентов от оклада.

Выплата устанавливается по итогам аттестации рабочих мест.

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу работника по основному месту работы. Размер и срок, на который она устанавли-

ливаются выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время производится работнику в размере не менее 20 процентов от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику 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 части оклада (должностного оклада) 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше, чем оклад руководителя учреждения.

Утвержден
 постановлением Администрации
 муниципального района
 от 04.06.2010 № 579

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений, подведомственных комитету культуры и спорта Администрации Чудовского муниципального района

Учреждение	Основной персонал учреждения
Муниципальное учреждение «Межпоселенческое социально-культурное объединение «Светоч»	Режиссер-постановщик Художник – постановщик Режиссер Хормейстер Балетмейстер Художники всех специальностей Ведущий методист Методист Администратор Инженер-электрик Кинемеханик
Муниципальное учреждение «Художественная галерея» Муниципальное учреждение «Чудовский краеведческий музей»	Научный сотрудник Организатор экскурсий Специалист по учетно-хранительской документации Специалист экспозиционного и выставочного отдела

Муниципальное учреждение «Межпоселенческая централизованная библиотечная система»	Главный библиограф Главный библиотекарь Ведущий библиотекарь Библиотекарь Библиограф Ведущий методист Методист
Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская школа искусств им. В.С.Серовой»	Преподаватель Концертмейстер Методист
Муниципальное учреждение стадион «Темп» Автономное учреждение «Дворец спорта «Молодежный» Чудовского муниципального района	Инструктор всех специальностей Инструктор-методист Тренер Спортсмен – инструктор Хореограф

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений культуры и искусства,
подведомственных комитету культуры
и спорта Администрации Чудовского
муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждений культуры и искусства,
которым устанавливается надбавка за стаж работы

Начальник (заведующий) отделом по основной деятельности, службой, цехами и другими подразделениями.

Заведующие филиалами, отделами, секторами, службами.

Главные: инженер, администратор, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, библиотекарь, библиограф, хранитель фондов, архитектор, редактор, научный сотрудник, реставратор, механик, специалист (других специальностей), заместитель главного бухгалтера.

Художественный руководитель, ученый секретарь.

Заведующие производственной мастерской, костюмерной, билетными кассами, реставрационной мастерской, художественно- оформительской (художественно- творческой) мастерской, труппой, фотолабораторией, бюро микрофильмирования, архивом, копировально - множительным бюро, общежитием, складом, хозяйством, канцелярией, фильмобазой.

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

Режиссер – постановщик, балетмейстер – постановщик, художник – постановщик, дирижер, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, худож-

ники всех специальностей (художник-оформитель, художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор), концертмейстер, звукорежиссер, репетитор, звукооператор, суфлер, аккомпаниатор-концертмейстер.

Ассистенты режиссера, дирижера, хормейстера, балетмейстера.

Артисты всех жанров (театр, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации).

Библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, методист, редактор, лектор, лектор-искусствовед (музеевед), экскурсовод, организатор экскурсий, переводчик.

Руководители кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор.

Администратор, архитектор, инженеры всех специальностей, бухгалтер, экономист, ревизор, механик, техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электронщик, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист, корректор, художник.

Кинемеханик, фильмопроверщик.

Кассир билетный, контролер билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер, оператор множительной техники.

Реставратор, фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, реставратор фильмокопий, бутафор, бутафор-декоратор, гример-пастижер, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель, смотритель музейный.

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений культуры и искусства,
подведомственных комитету культуры
и спорта Администрации Чудовского
муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных профессий рабочих

1. Реставратор уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
2. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.
3. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.
4. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.
5. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.
6. Киномеханик.
7. Настройщик пианино и роялей, занятый выполнением важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по настройке и регулировке пианино и роялей.
8. Водители автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

9. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
