



## **АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «КАЗБЕКОВСКИЙ РАЙОН»**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«28» марта 2018г.

№42

с.Дылым

#### **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального района «Казбековский район»**

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", администрация муниципального района

#### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального района «Казбековский район»
2. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений культуры и искусства ввести новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, определив условия оплаты их труда согласно Положению, утвержденному настоящим постановлением.
3. Отделу культуры администрации муниципального района дать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим постановлением
4. Признать утратившим силу Постановление администрации МР №320 от 25.12.2009г. Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства МО «Казбековский район», Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства МО «Казбековский район» и Критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства МО «Казбековский район»
5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2018 года.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства**  
**муниципального района «Казбековский район»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан" и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан".

2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и искусства (далее - учреждения культуры и искусства) в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений культуры и искусства;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждений культуры и искусства, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года N 264 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих".

4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

5. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры и искусства формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (по решению учредителя, органа, являющегося главным распорядителем средств местного бюджета), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работниками государственных (муниципальных) учреждений, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

7. Заработная плата работников учреждений культуры и искусства (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Месячная заработная плата работников учреждений культуры и искусства, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений культуры и искусства в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

9. Оклады (должностные оклады) руководителей и специалистов учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

10. Оплата труда лиц, работающих 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, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **II. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений культуры и искусства**

11. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

12. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава":

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>должностной оклад /руб./</b>	<b>Требования к квалификации по окладам</b>
<b>1.</b>	Кассир билетный; контролер билетов; музейный смотритель;	4290	Среднее специальное образование без требований к стажу работы или общее среднее образование и стаж работы не менее 2х лет.

13. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства среднего звена":

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников культуры и искусства среднего звена</b>	<b>должностной оклад /рублей/</b>	<b>Требования и квалификации по окладам</b>
<b>1.</b>	Аккомпаниатор; культурорганизатор;	5175	Высшее профессиональное образование без требований к стажу.

2.	<b>Культ организатор</b>	4290	средне профессиональное образование и стаж работы не менее 3х лет
3.	<b>Второй категории</b>	4995	общее среднее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет.
4	<b>Первой категории</b>	5700	общее среднее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет.

14. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства ведущего звена":

№ пп	Наименование должностей	должностной оклад /рублей/	Требования и квалификации по окладам
1.	Специалист по учетно - хранительской документации.	3870	Высшее профессиональное образование без требований к стажу.
1.1	второй категории	4800	среднее профессиональное образование и стаж работы не мене 3х лет.
1.2	первой категории	5700	среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года.
1.3	высшей (ведущий специалист)	5700	среднее профессиональное образование без требований к стажу.
1.4	Хранитель фондов	5700	общее средне образование и стаж работы не мене 3х лет.
2.	Библиотекарь; библиограф	4290	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря/ библиографа/ II-й категории не менее 3х лет.
2.1	второй категории	5115	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря/ библиографа/ II-й категории не менее 3х лет.
2.2	первой категории	5940	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря/ библиографа/ II-й категории не менее 1 года.
2.3	высшей категории (ведущий специалист)	6840	среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря/ библиографа/ не менее 3х лет.
2.4	редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, методического центра.	5700	среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря/ библиографа/ II-й категории не менее 3х лет.
2.5	второй категории	6240	среднее профессиональное образование без требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.
2.6	первой категории	6840	
3	Специалист, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, методического центра.	6240	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II-й категории не менее 3х лет.
3.1	второй категории	6810	высшее профессиональное образование без требований к стажу работы или среднее образование профессиональное и стаж работы не мене 3х лет.
3.2	первой категории	7380	среднее профессиональное образование без требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.
4.	высшей категории (ведущий специалист)	7980	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста, библиотекаря, библиографа не менее 3-х лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, библиотекаря, библиографа I-й категории не менее 10 лет.
5	Главный специалист, методист/ библиотеки, клубного учреждения, музея, методического центра/, гл. библиотекарь, гл. библиограф.	6840	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II-й категории не менее 3х лет.

**Примечания:**

В штаты культурно-досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

15. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства":

№ пп	Наименование должностей	должностной оклад /рублей/	Требования и квалификации по окладам
1.	Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.	4725	Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3х лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культпросветучреждении не менее 1- лет.
2	второй категории	5145	высшее профессиональное образование без требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не мене 5 лет в культпросветучреждении.
3	первой категории	5700	среднее профессиональное образование без требований к стажу работы или общее среднее образование и стаж работы в культпросветучреждении не менее 3х лет.
4.	Заведующий художественно – оформительской мастерской.	7395	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года в культпросветучреждениях отнесенных ко II-й группе по оплате труда руководителей /ГОТ/ или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в культпросветучреждениях отнесенных ко II-й группе оплаты труда руководителей.
5.	Режиссер, балетмейстер, хормейстер 1-й категории.	6840	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет, в художественных коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый».
6	II-й категории.	7395	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3х лет, в художественных коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый».
7	III-й категории.	7980	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю в художественных коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый» или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в художественных коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый».
8	вне категории	5800	среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3х лет.
9	Заведующий отделом библиотеки, Дома культуры, музея, методического центра.	8575	высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3х лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в культурно-просветительских учреждениях, отнесенных к III-й группе по оплате труда руководителей: районных центров.

16. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений культуры и искусства устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения культуры и искусства на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), исходя из ранее установленных им тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда

работников муниципальных учреждений МО «Казбековский район», размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

**18.** Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

В учреждениях, где применяется перспективная оплата труда артистического персонала, расчет месячного должностного оклада производится 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, установленную учреждением культуры и искусства.

**19.** Специалистам, служащим, руководителям структурных подразделений учреждений культуры и искусства может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения культуры и искусства с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**20.** Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 3,0 устанавливается руководителем учреждения культуры и искусства конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам приказом руководителя учреждения на период не более одного года.

### **III. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров**

**21.** Заработная плата руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**22.** Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры и искусства определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения культуры и искусства по решению Управления культуры администрации МР «Казбековский район» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения культуры и искусства в отчетном году, по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и искусства и средней заработной платы работников учреждений культуры и искусства устанавливается Управлением культуры в кратности от 1 до 5. Должностные оклады

заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

Основной персонал учреждения- работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг(выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением(организацией) оказания услуг (выполнения работ), а так же работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.»:

**23.** Руководителям (художественным руководителям) учреждений культуры и искусства и их заместителям разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности (творческую работу) с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

**24.** Премирование работников, руководителя учреждения культуры и искусства осуществляется в соответствии с локальным актом Учреждения.

**25.** С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера**

**26.** В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях МО «Казбековский район», утвержденным постановлением администрации МР «Казбековский район» от 27 августа 2009 года N 180 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Казбековский район», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

**27.** Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в тяжелых и вредных условиях труда,

и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

**28.** Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан.

Указанные выплаты применяются к общей сумме начисленной заработной платы по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, компенсационным и стимулирующим выплатам.

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

**а)** доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

**б)** доплата за расширение зон обслуживания - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

**в)** доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

**г)** доплата за работу в ночное время - устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

**д)** оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

**е)** оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный 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;

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.

**30.** Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**31.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.



Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений культуры и искусства.

## **V. Выплаты стимулирующего характера**

**32.** В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях МО «Казбековский район», утвержденным постановлением Администрации МР «Казбековский район» от 27 августа 2009 года N180 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Казбековский район», работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

**33.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от результатов труда конкретного работника и качества оказываемых услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения критериями оценки результативности и качества работы работников.

**34.** Надбавка за качество устанавливается работникам учреждений культуры и искусства, указанных в п. 21 настоящего Положения, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

работникам, имеющим почетные звания "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" и "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", - до 40 процентов;

работникам, имеющим почетные звания "Народный артист Республики Дагестан", - до 30 процентов;

работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный артист Республики Дагестан", "Заслуженный деятель искусств Республики Дагестан" и "Заслуженный работник культуры Республики Дагестан", - до 25 процентов.

Надбавка за качество выполнения работ работникам учреждений, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" - до 10 процентов;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - до 15 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Народный" - до 20 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" при

одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35 процентов.

Надбавка при наличии ученой степени доктора наук и кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента муниципальных академий наук.

Надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - в размере 25 процентов;

2-й класс - в размере 10 процентов.

**35.** Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 0,05;

при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - 0,10;

при стаже непрерывной работы 10 до 15 лет - 0,15;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 0,20.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях культуры и искусства, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Работникам муниципальных учреждений культуры и искусства Республики Дагестан в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается:

весь период работы в организациях культуры и искусства независимо от ведомственной подчиненности, в том числе работы по совместительству;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры и искусства;

период работы в органах управления культурой;

период регистрации на бирже труда при получении пособия по безработице при условии, если вышеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры и искусства не превысил одного года.

**36.** Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) сроком на один год.

**37.** Премирование работников учреждения культуры и искусства по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**38.** В Положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

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

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

соблюдение требований к ведению документации;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя учреждения.

**39.** Работники учреждений культуры и искусства могут быть премированы:

**а)** в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Главой Республики Дагестан - в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации - в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Главой Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

**б)** при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Министерства культуры Республики Дагестан - в размере до 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**40.** Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями культуры и искусства на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

**41.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений культуры и искусства.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

**42.** Работникам учреждений культуры и искусства при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, тяжелым материальным положением, в других исключительных случаях.

Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа учреждения;

руководителям учреждений - на основании приказа начальника Управления культуры.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководствуясь Положением об оказании материальной помощи, принятым в учреждении.

**43.** По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов которых не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения культуры и искусства, но в размере не более чем оклад по профессионально-квалификационным группам "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".