

СОГЛАСОВАНО:

Директор Департамента культуры  
и туризма администрации  
города Южно-Сахалинска



И.В.Герасимова

от «11» февраля 2022г. № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО:

приказом муниципального  
автономного учреждения  
Дом культуры «Электрон»



от «11» февраля 2022г. № 2/1

## ПОЛОЖЕНИЕ

«О системе оплаты труда работников  
муниципального автономного учреждения  
Дом культуры «Электрон»

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Электрон» (далее по тексту – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Электрон» (далее по тексту – Учреждение) и применяется при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее по тексту - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда заместителя директора, художественного руководителя и других работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

## II. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора, его заместителю, художественному руководителю и рабочим, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение N 1 "Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии";

- приложение N 2 "Должностные оклады специалистов общепромышленных должностей".

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых постановлением администрации города Южно-Сахалинска, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения, должности которых отнесены к категориям "руководители", "специалисты", должностные оклады повышаются на 25%.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент специфики работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,20
Высшее профессиональное образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.8. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работников, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение N 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутридолжностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,60
I категория	0,50
II категория	0,30

2.9. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	0,55
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	0,45
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	0,45
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,65

2.10. Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается к должностному окладу работников, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам:

Специфика работы	Размер повышающего коэффициента
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приложение N 1)	1,1;
Должности специалистов общепрофессиональных должностей (приложение N 2)	0,7;
Должности рабочих профессий:	0,5

2.11. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктами 2.7 - 2.10 настоящего Положения, не образует новый должностной оклад.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада).

3.8. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам.

4.1.2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждениях культуры.

4.1.3. Премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1.4. Единовременная выплата за высокие результаты работы.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере 50 процентов оклада.

Порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет включительно, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4 и 4.3.5 настоящего Положения.

4.3.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в

этом случае является дата окончания образовательной организации, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательной организации с работой в организациях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном законодательством порядке) и продолжившим работу в организациях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.3.6. Специалистам, прибывшим на работу в организацию на должности работников культуры, искусства и кинематографии, получившим второе профессиональное образование, которые ранее воспользовались правом на установление доплаты к должностному окладу или установление повышенного размера должностного оклада за статус молодого специалиста, вторично надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) не устанавливается.

4.4. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в организациях культуры в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

4.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.



Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.4.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном законодательством порядке, могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.4.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;
- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;
- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;
- периоды преподавательской работы на курсах библиотекведения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных организациях и в учебно-курсовой сети;
- периоды работы в институтах культуры и в других высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных организациях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и организаций культуры;

- периоды работы в организациях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.4.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в организации (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.4.6. Стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.4.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательной организации.

4.4.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.4.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5. Выплата премии по итогам работы (ежемесячная премия, годовая премия) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (критериев оценки труда) в соответствии с Положением о премировании.

Показатели премирования работников (критерии оценки труда) утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников (критерии оценки труда) должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, при разработке которых необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждения может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) – до 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации – до 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - до 5000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками - до 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

4.10. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений, занявшим высшие места в региональных рейтингах по результатам проведенной независимой оценки качества в своей категории учреждений.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты единовременной выплаты по результатам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## V. Условия оплаты труда заместителя директора Учреждения и художественного руководителя

5.1. Заработная плата заместителя директора Учреждения и художественного руководителя состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов художественному руководителю, заместителю директора Учреждения устанавливаются на 10 и 15 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.3. Заместителю директора Учреждения и художественному руководителю устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от штатной численности Учреждения, в следующих размерах:

Учреждение	Штатная численность организации, ед.	Размер повышающего коэффициента
Дом культуры, расположенный в сельской местности или в жилом квартале "Восточка"	свыше 5 до 10 включительно	0,80
	свыше 10 до 15 включительно	0,95
	свыше 15 до 35 включительно	1,05
	свыше 35	1,80

5.4. С учетом условий труда заместителя директора Учреждения и художественного руководителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителю директора Учреждения и художественному руководителю исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

5.5. Художественному руководителю, заместителю директора Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктами 4.1.3, 4.1.4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные заместителю директора Учреждения исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

## VI. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставленной муниципальному Учреждению на возмещение затрат, связанных с оказанием им в соответствии с

муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера по согласованию с Департаментом культуры и туризма.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается Департаментом культуры и туризма.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 настоящего Положения для:

1) рабочих - не менее 70 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) руководителей, специалистов и служащих - не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов.

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

**Приложение N 1**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного учреждения**  
**Дом Культуры «Электрон»**

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,**  
**ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Культурный организатор	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	9328
Культурный организатор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурного организатора II категории не менее 3 лет	9328
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Менеджер по культурно-массовому досугу	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	10914

**Приложение N 2**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного учреждения**  
**Дом Культуры «Электрон»**

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ**  
**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	10914