АДМИНИСТРАЦИЯ
ПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 13 ноября 2017 года№1217-П

г. Петровск

О внесении изменений в Положение об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района

В соответствии с Решением Петровского районного собрания от 28 ноября 2008 года №46-435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района» (с изм. от 26.12.2013г.№ 43-217.), статьей 144 Трудового Кодекса российской Федерации и на основании Устава Петровского муниципального района Саратовской области администрация района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района, утверждённого постановлением администрации Петровского муниципального района Саратовской области от 11 мая 20017 года №474-П и изложить его в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Петровские вести» и размещению на официальном сайте администрации Петровского муниципального района Саратовской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам и профилактике правонарушений Н.В. Ларина

Первый заместитель
главы администрации **В.В.Колдин**

Приложение к постановлению
администрации Петровского
муниципального района
от «13»ноября 2017 г. №1217-П

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Петровского районного Собрания от 28 ноября 2008 года №46-435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино (далее – учреждения культуры).

1.2. Положение устанавливает размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений культуры, а также наименование, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Решением Петровского районного Собрания от 28 ноября 2008 года № 46-435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района».

1.3. Оплата труда включает в себя должностной оклад (оклад) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера. Информация о заработной плате и её составляющих является обязательной для включения в трудовой договор.

1.4. 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, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры устанавливаются в соответствии с группой учреждений культуры по оплате труда согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учреждений и специалистов указан в приложении №2 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры, главного инженера учреждений культуры устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры.

2.3. Должностные оклады специалистов и технических исполнителей

устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории.

2.4. По решению руководителя учреждения культуры рабочим, имеющим высший разряд согласно ЕТКС и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются в повышенных размерах в соответствии с приложением №1 настоящему к Положению.

2.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей (кроме руководителей учреждений культуры, их заместителей, и главных инженеров), специалистов и технических исполнителей учреждений культуры устанавливаются в размерах, установленных настоящим Положением (приложение №1).

2.6. Оклады рабочих учреждений культуры устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), в размерах, утвержденных приложением №1 к настоящему Положению.

Перечень профессий рабочих учреждений культуры определяется в соответствии с приложением №3 к Положению.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при ее введении.

2.7. Должностные оклады руководителей любительских объединений, студий, коллективов самодеятельного искусства, кружков, клубов по интересам, устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день, аккомпаниаторам – за 4 часа работы в день.

Для указанных работников устанавливается помесячный суммированный учет рабочего времени. В тех случаях, когда данные работники не могут быть полностью загруженными работой, оплата их труда производится за установленный объем работы по часовым ставкам.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году по нормам, установленным в настоящем пункте.

2.8. Руководителям и специалистам учреждений культуры, работающим в сельской местности, должностные оклады повышаются на 25 %.

Размеры компенсационных и стимулирующих выплат указанным работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам с учетом увеличения, предусмотренного абзацем первым настоящего пункта.

2.9. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится при условии соблюдения требований трудового законодательства в следующие сроки:

- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе учреждения культуры, при условии соблюдения требований статьи 74

Трудового кодекса Российской Федерации;

- при присвоении квалификационной категории – согласно дате, указанной в приказе учреждения культуры.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с решением Петровского районного Собрания от 28 ноября 2008 года № 46-435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района» работникам учреждений культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- 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).

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включают в себя доплату к окладу, устанавливаемую в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 12 процентов от установленного должностного оклада(оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем коллективным договором, трудовым договором.

Данное повышение оклада не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Выплата работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу;

-доплату за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения культуры по согласованию с представительным органом работников.

3.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.1.2.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (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 должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.2.6. Выплата за сверхурочную работу и ее размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет:

- за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой ставки (части должностного оклада (оклада);

- за последующие часы – не менее двойного размера часовой ставки (части должностного оклада (оклада).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.2.7. Доплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в вечернее время работникам учреждений культуры, занятым непосредственно в проведении мероприятий в сфере культуры (театрально-зрелищных, концертных, клубных, библиотечных, музейных, кино-видео зрелищных) устанавливается в размере:

- для обслуживающего персонала – 25 процентов часового должностного оклада за каждый час работы работника в вечернее время;

- для творческих и иных работников, за исключением обслуживающего персонала – 50 процентов часового должностного оклада за каждый час работы работника в вечернее время. Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная доплата определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Компенсационные выплаты для руководителей, специалистов и других работников устанавливаются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Оценка (тарификация) осуществляется:

- специалистов и других работников (технических исполнителей) учреждений культуры на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников культуры Российской Федерации, по общеотраслевым должностям служащих (технических исполнителей) на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

- по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета выплат компенсационного характера.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с решением Петровского районного Собрания от 28 ноября 2008 года № 46-435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района» работникам учреждений культуры осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.1.1.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры производятся с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества их работы, определенных руководителем учреждения культуры с учетом мнения представительных органов работников учреждений культуры.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям первого класса – 25 процентов оклада;
- водителям второго класса – 10 процентов оклада.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

-надбавка за участие в областных мероприятиях, а также в мероприятиях, направленных на повышение авторитета учреждения культуры среди населения;

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных и срочных работ;

- надбавка за оперативное выполнение дополнительных задач.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка работникам, имеющим ученую степень, почетные звания, награжденным отраслевым почетным знаком, а именно:

-работникам, награжденным отраслевым почетным знаком, в размере 10 процентов должностного оклада;

- руководителям и специалистам учреждений культуры, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), в размере 20 процентов должностного оклада;

-лицам, работающим в учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», в размере 20 процентов должностного оклада;

-руководителям и специалистам учреждений культуры, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), в размере 30 процентов должностного оклада;

-лицам, работающим в учреждениях культуры и имеющим почетное звание «Народный артист», «Народный художник», в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию – максимальному.

4.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- премия при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- премия за качество работы, которая устанавливается работнику приказом учреждения культуры с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника;

-премия в связи со знаменательными событиями отрасли, учреждения, юбилейными датами.

Размер указанных выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, иной период) рекомендуется учитывать:

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

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

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения культуры;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры, устанавливаемые в процентах к должностным окладам (окладам) определяются, исходя из должностного оклада (оклада) без учета выплат компенсационного характера и иных выплат стимулирующего характера.

4.6. В учреждениях культуры объем средств на выплаты стимулирующего характера, формируемых за счет бюджетных ассигнований, должен составлять не менее 20 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждений культуры.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры устанавливаются Управлением культуры и кино Петровского района в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждений культуры.

Раздел 5.Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1.Фонд оплаты труда работников учреждений культуры на календарный год формируется исходя из объема субсидии и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда работников учреждений культуры.

Порядок отнесения должностей работников учреждений культуры к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений культуры устанавливается приказом министерства культуры Саратовской области.

5.3. Заработная плата руководителей, их заместителей не может превышать 3 размеров средней заработной платы работников учреждений культуры за отчетный год.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководителям учреждений культуры разрешается выполнять в учреждениях культуры, в штате которых они состоят, работу по специальности (творческую работу) с дополнительной оплатой в соответствии с законодательством.

Приложение №1 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры
и кино Петровского района

Таблица 1

Должностные оклады руководителей и специалистов, технических исполнителей библиотек, музеев, и других учреждений музейного типа

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.)				
	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1.Руководители					
Директор (заведующий)	15866	14531	13829	13125	12479
Главный хранитель фондов	15087	14531	13829	13125	
Главные: библиотекарь, библиограф	14531	13829	13125	13125	
Заведующие отделами по основной деятельности	14531	13829	13125	12479	11831
Заведующий реставрационной мастерской, филиалом музея(библиотеки)	14531	13829	13125	12479	11831
Заведующие секторами по основной деятельности	13829	13125	12479	11831	
2. Специалисты					
Библиотекарь, библиограф ведущий первой категории второй категории без категории	 12479 11831 10782 9762				
Методист библиотеки, музея ведущий первой категории второй категории без категории	 13829 11831 10782 10290				
Редактор библиотеки, музея первой категории второй категории без категории	 11831 10782 9762				
Хранитель фондов	11294				
Технические исполнители					
Музейный смотритель, контролер билетов	8960				

Таблица 2

Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, парков культуры и отдыха, центров досуга и других аналогичных учреждений)

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.)				
	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1**. Руководители**					
Директор (заведующий)	15866	14531	13829	13125	12479
Заведующие структурными подразделениями по основной деятельности (отделами, службами, цехами, производственными мастерскими) т.п.	14531	13829	13125	12479	
Заведующий сектором	13829	13125	12479	11831	
Заведующие другими структурными подразделениями (отделами, службами, участками и т.п.)	13125	12479	11831	11294	
Заведующий костюмерной	10782	10290			
Заведующие аттракционами I группы сложности II группы сложности III группы сложности	13125 12479 11831				
2. **Специалисты**					
Художественный руководитель	15087	14531	13829	13125	11831
Менеджер культурно-досуговых организаций ведущий первой категории второй категории	13829 11831 10782				
Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, художник-постановщик первой категории второй категории без категории	13829 11831 11294				
Аккомпаниатор первой категории второй категории	10782 9762				

Методист по составлению кинопрограмм ведущий первой категории второй категории без категории	 13829 11831 10782 10290
Методист ведущий первой категории второй категории без категории	 13829 11831 10782 10290
Специалист по методике клубной работы ведущий первой категории второй категории	 13829 11831 10782
Звукорежиссер	12479
Руководители любительских объединений, студий, коллективов самодеятельного искусства, кружков, клубов по интересам первой категории второй категории без категории	 10782 10290 9762
Распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек, руководители музыкальной части дискотек звукооператоры первой категории второй категории	 10782 10290
Культорганизатор первой категории второй категории без категории	 10782 9762 9365
Специалист по обслуживанию аттракциона первой категории второй категории без категории	 10782 9762 9365
Художник	13829
Фотограф	13829
Администратор	8960

Таблица 3

Должностные оклады научных работников учреждений культуры

Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)
Младший научный сотрудник	12479
Научный сотрудник	13829
Старший научный сотрудник	15087
Ведущий научный сотрудник	15866
Главный научный сотрудник	16862

Таблица 4

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей (кроме руководителей учреждений культуры, их заместителей), специалистов и технических исполнителей учреждений культуры

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.)				
	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1. Руководители					
Начальник отдела	7214	6862	6515	6194	
Менеджер	7214	6862	6515	6194	
Заведующий хозяйством	6668				
2. Специалисты					
Программист ведущий I категории II категории без категории	 6862 6194 5605 5107				
Юрисконсульт ведущий I категории II категории	 6194 5605 5352				
Инженер ведущий I категории II категории без категории	 6194 5605 5352 4847				
Специалист по кадрам I категории II категории без категории	 5352 5107 4847				
Специалист по закупкам	6194				
3. Технические исполнители					
Секретарь руководителя	4847				
Кассир	4445				

Таблица 5

Оклады высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах в учреждениях культуры и кино, (к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования)

Наименование профессий	Месячная ставка (оклад) (руб.)
Электромонтеры занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов	7887
Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой: участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью более 10 человек.	7887
Киномеханик	7887

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕКТС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады могут устанавливаться:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Таблица 6

Размеры окладов по профессиям рабочих учреждений культуры

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад, руб	4274	4292	4346	4445	4646	4847	5107	5352

Приложение №2 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры
и кино Петровского района

Положение
об установлении групп по оплате труда руководителей и специалистов муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области

I. Общее положение

Отнесение муниципальных учреждений культуры и кино к группе по оплате труда руководителей и специалистов (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы, за прошедший год исходя из среднегодовых статистических показателей их работы:

- учреждения культуры при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности, могут быть переведены Управлением культуры и кино администрации Петровского муниципального района Саратовской области (далее -Управление) на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

-основные направления деятельности учреждений культуры устанавливаются Управлением исходя из местных условий, специфики работы и использованием материально-технической базы учреждений культуры.

-учреждениям культуры, расположенным в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах, устанавливается группа оплаты труда на одну выше по сравнению с установленной по показателям.

-учреждения культуры могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

-сельские учреждения культуры относятся к группам по оплате труда руководителей и специалистов в зависимости от количества постоянно действующих в течении года формирований культурно-досугового учреждения и числа культурно-досуговых мероприятий (единиц).

II. Показатели
и порядок отнесения муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» к группам по оплате труда руководителей и специалистов

Муниципальное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система Петровского муниципального района Саратовской области» (далее по тексту МУК «ЦБС Петровского района») относится к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов в зависимости от следующих показателей:

Группа по оплате труда	Среднегодовое число читателей (тыс. чел)	Среднегодовое количество книговыдачи (тыс. экз.)
I	свыше 65	свыше 1200
II	от 40 до 65	от 850 до 1200
III	от 15 до 40	от 350 до 850
IV	от 8 до 15	от 100 до 350

Отнесение МУК «ЦБС Петровского района», к группам по оплате руководителей и специалистов (подтверждение, повышение, понижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Центральная библиотека, детские библиотеки, библиотеки – филиалы МУК «ЦБС Петровского района» относятся к соответствующей группе по оплате, установленной для МУК «ЦБС Петровского района» в целом при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

При отнесении МУК «ЦБС Петровского района» к группам по оплате труда учитывается общее число читателей и среднегодовое количество книговыдач по системе (библиотеке) в целом, включая показатели филиалов.

При достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства библиотеками Управление может переводить МУК «ЦБС Петровского района» на одну группу по оплате труда выше по сравнению с установленной по показателям в порядке исключения.

Директору МУК «ЦБС Петровского района», заведующему библиотеками-филиалами, с объемом работы ниже показателей, предусмотренных Положением, устанавливаются минимальные должностные оклады согласно ЕТКС.

III. Показатели и порядок отнесения муниципального учреждения культуры «Краеведческий музей» к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. Муниципальное учреждение культуры «Краеведческий музей Петровского муниципального района Саратовской области (далее по тексту МУК «Краеведческий музей Петровского района») относится к группам по оплате труда руководителей и специалистов по следующим показателям:

Группа по оплате труда	Среднегодовое число посетителей (тыс. чел)	Количество экспозиций в год (тыс. экз.)
Исторические и краеведческие музеи		
I	150 и выше	свыше 100
II	от 60 до 150	от 50 до 100
III	от 20 до 60	от 20 до 50

IV	от 10 до 20	от 5 до 20

Отнесение МУК «Краеведческий музей Петровского района» к группе по оплате труда производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

При отнесении учреждения, имеющего филиалы, к группе по оплате труда учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

В случае, когда показатель посещаемости музея ниже утвержденных Положением, но при этом составляет более 50 % от проживающих в данном населенном пункте жителей, Управление вправе учитывать это при изменении группы по оплате труда, в сторону повышения.

При достижении МУК «Краеведческий музей Петровского района» высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства Управление при определении группы по оплате труда вправе переводить учреждение на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

IV. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры культурно-досугового типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов.

Муниципальное учреждение культуры «Централизованная клубная система Петровского муниципального района Саратовской области» (далее по тексту МУК «ЦКС Петровского района») и муниципальное учреждение культуры «Киноконцертный досуговый центр «Современник» (далее по тексту МУК «КДЦ «Современник») относятся к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов по следующим показателям:

МУК «ЦКС Петровского района» и МУК «КДЦ «Современник»

Показатели	**Группы по оплате труда**			
	I	**II**	**III**	**IV**
Количество постоянно действующих в течение года формирований культурно-досугового учреждения *1	Более 25	16-25	10-15	4-9
Число культурно-досуговых мероприятий (единиц) *2	Более 350	300-350	250-299	150-249

*****1 К формированиям культурно-досугового учреждения относятся:

Народные университеты, любительские объединения и клубы по интересам, кружки и коллективы самодеятельного народного и технического творчества, школы и курсы прикладных знаний и навыков, спортивные и

тренажерные секции и т.п., действующие в учреждении и его филиалах на конец отчетного года.

*2 В культурно-досуговые мероприятия включаются:

Тематические вечера, устные журналы, диспуты, деловые игры, встречи за круглым столом, детские утренники, концерты, вечера ветеранов войны и труда, подготовленные по специальному сценарию (плану), театрализованные праздники и представления, концерты и спектакли, народные гуляния, карнавалы, праздники города, района, гражданские семейные обряды и ритуалы, показательные выступления, сеансы одновременной игры в шахматы и шашки, киносеансы (если киноустановка в оперативном управлении учреждения), видеотеки, дискотеки, благотворительные мероприятия и др.

Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей и специалистов (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Указанные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Культурно-досуговые учреждения культуры могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководящих работников и специалистов, по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание и объем их работы не отвечают предъявленным к ним требованиям.

Управление вправе переводить отдельные клубные учреждения культуры, добившиеся наиболее высоких результатов в работе, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, установленной по показателям, предусмотренным Положением. При этом следует учитывать показатели по количеству участников клубных формирований.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры и кино

Наименование профессий	**Диапазон разрядов**
Вахтер	1
Водитель легкового автомобиля	5
Гардеробщик	1
Дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира	2
Настройщик пианино и роялей	4-7
Оператор пульта управления киноустановки	4-5
Сторож	1
Уборщик служебных и производственных помещений	1-2