



АДМИНИСТРАЦИЯ ЛАБИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
ЛАБИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 09.11.2019

№ 9

г.Лабинск

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципальных учреждений культуры и молодежной  
политики Лабинского городского поселения Лабинского района**

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», постановлением администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 21 декабря 2018 года № 1393 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Лабинского городского поселения, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»  
п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 29 декабря 2017 года № 1730 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района»;

2) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 11 мая 2018 года № 459 «О внесении изменений в постановление Лабинского городского поселения Лабинского района от 29 декабря 2017 года № 1730 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района»;

3) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 июля 2018 года № 725 «О внесении изменений в постановление Лабинского городского поселения Лабинского района от 29 декабря 2017 года № 1730 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района».

3. Отделу делопроизводства администрации (Переходько) настоящее постановление опубликовать на сайте «Лабинск-официальный» по адресу: <http://лабинск-официальный.рф> и разместить на официальном сайте администрации Лабинского городского поселения Лабинского района <http://www.labinsk-city.ru> в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Лабинского городского поселения Лабинского района (вопросы экономики и финансов) П.В. Манакова.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Глава администрации  
Лабинского городского поселения



А.Н. Курганов

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Лабинского городского поселения

Лабинского района

от 09.01.2019 № 9

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Перечень муниципальных учреждений культуры и молодежной политики приведен в приложении № 1 к данному Положению.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района (далее - Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам.

1.3.2. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

1.3.3. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.3.5. Базовые оклады работников учреждений культуры и молодежной политики, рабочих специальностей.

1.3.6. Перечни должностей работников муниципальных учреждений Лабинского городского поселения, относимые к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

1.3.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района.

1.3.8. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и молодежной политики в целях определения предельного уровня их соотношения.

1.3.9. Критерии оценки эффективности деятельности для расчета размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения.

1.3.10. Критерии оценки эффективности и качества деятельности для премирования руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Лабинского городского поселения Лабинского района формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Лабинского городского поселения Лабинского района на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений в сфере молодежной политики формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Лабинского городского поселения.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего



характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается согласно Порядку согласования и утверждения штатных расписаний муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий, находящихся в ведении Лабинского городского поселения Лабинского района, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

2.1.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.2. Государственных гарантий по оплате труда.

2.1.3. Наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

2.1.4. Наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.5. Настоящего Положения.

2.1.6. Рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.7. Мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

2.1.8. Систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 года № 10222), от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858), согласно приложению № 2 к данному Положению и могут подлежать индексации на основании действующего законодательства. При индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

3.3. По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

3.4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

3.4.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

3.4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий

коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.5-3.7 настоящего раздела Положения.

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

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и молодежной политики, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента за профессиональное мастерство не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

3.8.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

3.8.2. За выслугу лет.

3.8.3. За качество выполняемых работ.

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:

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

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

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.9 – 3.11 настоящего раздела.

3.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.; иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 200 процентов оклада.

3.10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости:

3.10.1. От общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и молодежной политики.

3.10.2. От общего количества лет, проработанных на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления.

3.10.3. От общего количества лет военной службы граждан, если в течение одного года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры и молодежной политики.



Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 5 лет	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	свыше 10 лет	15

3.11. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

3.11.1. 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

3.11.2. 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

3.11.3. 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

3.12.4. 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

3.11.5. 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.12. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении стимулирующие выплаты по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При этом может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.13. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

3.14. Работникам, занимающим должности служащих, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 8 Положения.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в ночное время.

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

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1.5. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Выплата за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации) производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

4.3. Оплата труда работникам Учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

4.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата устанавливается работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Базовые оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 4 и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

5.2.1. Персонального повышающего коэффициента к окладу.

5.2.2. Повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 5.3 - 5.4 настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

5.5. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

5.5.1. За профессиональное мастерство:

5.5.2. За выслугу лет.

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.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 5.6 – 5.7 настоящего раздела Положения.

5.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости:

5.7.1. От общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и молодежной политики по профессии.

5.7.2. От общего количества лет, проработанных на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления.

5.7.3. От общего количества лет военной службы граждан, если в течение одного года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры и молодежной политики.



Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 5 лет	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	свыше 10 лет	15

5.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Рабочим могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

#### 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком (приложение № 5 к данному Положению).

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается один раз в год на основании тарификации персонала, а также в связи с индексацией должностных окладов в соответствии с нормативно-правовыми актами.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5,5.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы изложены в приложении № 6 к положению.

6.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Руководителю Учреждения размеры стимулирующего характера устанавливаются по решению учредителя с учетом достижения показателей

муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения (приложение № 7).

6.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

6.7. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения согласно приложению № 8).

Премирование может производиться по распоряжению учредителя по результатам оценки личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителям учреждения устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.9. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

## 7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

## 8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

8.1.1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

8.1.2. За качество выполняемых работ.

8.1.3. За выполнение особо важных и срочных работ.

8.1.4. За интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

8.3. Премирование 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:

8.3.1. Заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

8.3.2. Руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителем руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения.

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

8.4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

8.4.1. При премировании учитываются:

8.4.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

8.4.1.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

8.4.1.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.4.1.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

8.4.1.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

8.4.1.6. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

8.4.1.7. Другие показатели.

8.4.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, и максимальным размером не ограничен.

8.4.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

8.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения

(организации, предприятия), возбудившего ходатайство о награждении в следующих размерах при:

8.5.1. Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до пяти окладов (должностных окладов).

8.5.2. Награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - трех минимальных размеров оплаты труда.

8.5.3. Награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников учреждений культуры – трех минимальных размеров оплаты труда.

8.5.4. Награждении Почетной грамотой главы администрации (губернатора) Краснодарского края – трех минимальных размеров оплаты труда.

8.5.5. Награждении Благодарностью Министра культуры Российской Федерации - двух минимальных размеров оплаты труда.

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

8.7.1. Интенсивность и напряженность работы.

8.7.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

8.7.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.8. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.



В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

9.2.1. К юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин – 50, 60, 65 лет), в связи со свадьбой, рождением ребенка, стихийным бедствием – не более 1 должностного оклада.

9.2.2. В случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем - не более 2 должностных окладов.

9.2.3. В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более 2 должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

9.2.4. По другим уважительным причинам.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского поселения  
Лабинского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
муниципальных учреждений культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения Лабинского района

1	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Выставочный зал»
2	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Музей истории и краеведения имени Ф.И. Моисеенко»
3	Муниципальное автономное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Центр досуга и кино «Восход»
4	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Лабинский культурный центр»
5	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Централизованная библиотечная система»
6	Муниципальное казенное учреждение Лабинского городского поселения Лабинского района «Центр досуга молодежи «Портал»

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского поселения  
Лабинского района

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
работников учреждений культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения Лабинского района по профессиональным  
квалификационным группам

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
1	<u>«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:</u> артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; смотритель; контролер билетов.	5296
2	<u>«Должности работников культуры, искусства, кинематографии и молодежной политики среднего звена»:</u> заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда; младший научный сотрудник.	7677
3  3.1.	<u>«Должности работников культуры, искусства, кинематографии и молодежной политики ведущего звена»:</u> <u>«Должности работников молодежной политики ведущего звена»:</u> специалист по методике клубной работы;	8826

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
3.2.	<p>специалист по работе с молодежью.</p> <p><u>«Должности работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена»:</u></p> <p>концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по</p>	<p>6774</p> <p>8826</p>



№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
	составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару; научный сотрудник.	
4	<p><u>«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства, кинематографии и молодежной политики»:</u></p> <p>4.1. <u>«Должности руководящего состава учреждений молодежной политики»:</u> главный специалист.</p> <p>4.2. <u>«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства, кинематографии»:</u> главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; художественный руководитель; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы</p>	<p>10122</p> <p>10061</p>

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
	циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; старший научный сотрудник.	
5	<p><u>«Общепромышленные должности служащих первого уровня»:</u>  <b>Первый квалификационный уровень:</b>  делопроизводитель; кассир; машинистка; нарядчик; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор.</p> <p><b>Второй квалификационный уровень:</b>  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</p>	<p>4672</p> <p>4765</p>
6	<p><u>«Общепромышленные должности служащих второго уровня»:</u>  <b>Первый квалификационный уровень:</b>  администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник (всех наименований); товаровед; художник</p> <p><b>Второй квалификационный уровень:</b>  заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».</p> <p><i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</i></p> <p><i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория</i>  <b>Третий квалификационный уровень:</b></p>	<p>6774</p> <p>7045</p> <p>7046</p> <p>7249</p>

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
	<p>заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p> <p><b>Четвертый квалификационный уровень:</b> мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p> <p><b>Пятый квалификационный уровень:</b> начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)</p>	<p>7790</p> <p>7655</p> <p>7926</p> <p>7790</p> <p>8130</p>
7	<p><u>«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</u> Первый квалификационный уровень: аналитик; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер (всех наименований) инспектор фонда; менеджер; менеджер по культурно-массовому досугу; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист (всех наименований); эксперт; юрисконсульт; специалист в сфере закупок; специалист по охране труда, юрисконсульт, инженер- программист (программист), системный администратор, специалист.</p> <p><b>Второй квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p> <p><b>Третий квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p> <p><b>Четвертый квалификационный уровень:</b></p>	<p>7786</p> <p>8332</p> <p>8565</p>

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад, руб.
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» <b>Пятый квалификационный уровень:</b> главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9343  10122
8	<u>«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:</u> <b>Первый квалификационный уровень:</b> начальник отдела (всех наименований), начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны. <b>Второй квалификационный уровень:</b> главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист сварщик, специалист по защите информации, энергетик, технолог) <b>Третий квалификационный уровень:</b> директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения  * за исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	8875  9763  10651

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского поселения  
Лабинского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района

Административно-управленческий персонал муниципальных учреждений Лабинского городского поселения Лабинского района – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения, к ним относятся:

1. Главный бухгалтер.
2. Главный инженер.
3. Главный администратор.
4. Директор (генеральный, исполнительный директор).
5. Директор (заведующий) филиала.
6. Заместитель директора.
7. Заместитель руководителя учреждения.
8. Заведующий (начальник) структурным подразделением (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления).
9. Заместитель заведующего (начальника) структурным подразделением (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления).
10. Руководитель кадровой службы.
11. Руководитель планово-финансовой (экономической) службы.
12. Руководитель учреждения.
13. Руководитель юридической службы.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района

Основной персонал муниципальных учреждений Лабинского городского поселения Лабинского района – работники, непосредственно оказывающие услуги

(выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители, к ним относятся:

1. Аккомпаниатор-концертмейстер.
2. Артист (кукловод) театра кукол.
3. Артист балета.
4. Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива.
5. Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и цирков.
6. Артист драмы.
7. Артист мимического ансамбля.
8. Артист оркестра.
9. Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки.
10. Артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля).
11. Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового, джазового оркестров, оркестра народных инструментов.
12. Артист сценического оркестра.
13. Артист хора.
14. Артист хора (солист) капеллы, симфонического, камерного, эстрадно-симфонического хора.
15. Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива.
16. Артист-вокалист (солист).
17. Артисты - концертные исполнители (всех жанров).
18. Ассистент балетмейстера.
19. Ассистент дирижера.
20. Ассистент режиссера.
21. Ассистент хормейстера.
22. Балетмейстер.
23. Балетмейстер-постановщик.
24. Библиотекарь – каталогизатор.
25. Библиотекарь, библиограф.
26. Ведущий библиотекарь.
27. Ведущий библиограф.
28. Видеотекарь.
29. Главные: режиссер, художник.
30. Главный балетмейстер.
31. Главный библиограф.
32. Главный библиотекарь.
33. Главный научный сотрудник.
34. Главный специалист (по основному виду деятельности).
35. Главный хормейстер.
36. Главный хранитель фондов.
37. Дирижер (в том числе главный).

38. Заведующий (начальник) структурным подразделением (по основной деятельности учреждения).
39. Заведующий костюмерной.
40. Заведующий музыкальной частью.
41. Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов.
42. Заведующий передвижной выставкой музея.
43. Заведующий репертуарной частью.
44. Заведующий реставрационной мастерской.
45. Заведующий театрално-производственной (художественно-производственной, производственной) мастерской.
46. Заведующий текущим репертуаром.
47. Заведующий труппой.
48. Заведующий фильмобазой (фильмохранилищем).
49. Заведующий художественно-постановочной частью, постановочной частью.
50. Заместитель заведующего (начальника) структурным подразделением (по основной деятельности учреждения).
51. Звукооператор.
52. Звукорежиссер.
53. Инженер по обеспечению безопасности библиотечных фондов.
54. Инспектор творческого коллектива.
55. Киномеханик.
56. Кинооператор.
57. Концертмейстер по классу вокала (балета).
58. Костюмер.
59. Культурорганизатор.
60. Лектор-искусствовед (музыковед).
61. Мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.
62. Машинист сцены.
63. Методист (по основному виду деятельности).
64. Монтажер.
65. Научный сотрудник (в том числе младший, старший).
66. Оператор видеозаписи.
67. Оператор пульта управления киноустановки.
68. Организатор экскурсий.
69. Помощник главного балетмейстера.
70. Помощник главного дирижера.
71. Помощник главного режиссера.
72. Помощник художественного руководителя.
73. Редактор.
74. Редактор по репертуару.
75. Редактор электронных баз данных музея.
76. Режиссер.
77. Режиссер монтажа.
78. Режиссер-постановщик.
79. Репетитор по вокалу (балету, технике речи).

80. Реставратор фильмокопий.
81. Руководитель клубного формирования.
82. Руководитель кружка.
83. Руководитель литературно-драматической части.
84. Смотритель.
85. Смотритель музейный.
86. Специалист по библиотечно-выставочной работе.
87. Специалист по массовой консервации библиотечных фондов.
88. Специалист по методике клубной работы.
89. Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов.
90. Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия.
91. Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов.
92. Специалист по работе с молодежью (в том числе ведущий).
93. Специалист по учетно-хранительской документации.
94. Специалист по учету музейных предметов.
95. Специалист по фольклору.
96. Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности.
97. Старший научный сотрудник.
98. Суфлер.
99. Ученый секретарь.
100. Фильмопроверщик.
101. Фильмотекарь.
102. Хормейстер .
103. Хранитель музейных предметов (в том числе главный).
104. Хранитель фондов.
105. Художественный руководитель (не осуществляющий руководство учреждением).
106. Художник – бутафор.
107. Художник – гример.
108. Художник – декоратор.
109. Художник – конструктор (в том числе главный).
110. Художник – модельер театрального костюма.
111. Художник – скульптор.
112. Художник – технолог сцены.
113. Художник по свету.
114. Художники всех специальностей.
115. Художник-постановщик.
116. Художник-реставратор.
117. Чтец - мастер художественного слова.
118. Экскурсовод (лектор).
119. Эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия.
120. Эксперт по комплектованию библиотечного фонда.
121. Эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов.
122. Специалист.



## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений Лабинского городского поселения Лабинского района

Вспомогательный персонал муниципальных учреждений Лабинского городского поселения Лабинского района – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, к ним относятся:

1. Администратор.
2. Буфетчик.
3. Бухгалтер.
4. Вахтер.
5. Ведущий бухгалтер.
6. Водитель автомобиля.
7. Гардеробщик.
8. Делопроизводитель.
9. Инженер – энергетик.
10. Инженер – программист (программист).
11. Кассир.
12. Кассир билетный.
13. Контролер билетов.
14. Корреспондент.
15. Менеджер.
16. Механик по обслуживанию звуковой техники.
17. Оператор котельной.
18. Осветитель.
19. Подсобный рабочий.
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
21. Секретарь.
22. Системный администратор.
23. Слесарь – сантехник.
24. Специалист по кадрам.
25. Специалист по охране труда.
26. Специалист в сфере закупок.
27. Старший администратор.
28. Сторож.
29. Уборщик служебных помещений.
30. Уборщик территорий.
31. Электромонтер по обслуживанию и ремонту оборудования.
32. Швея.
33. Юрисконсульт.

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения  
Лабинского района

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**  
работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения Лабинского района,  
рабочих специальностей

№ п/п	Квалификационный разряд работ	Базовый оклад отраслевых профессий рабочих, рублей	Базовый оклад общепрофессиональных профессий рабочих, рублей
1	2	3	4
1	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5119	4517
2	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5208	4595
3	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5296	4672
4	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5386	4752
5	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5475	4832
6	6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5649	4984
7	7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5827	5192
8	8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6002	5297

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 профессий рабочих  
 учреждений культуры и молодежной политики

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Общепрофессиональные профессии рабочих:
	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель мототранспортных средств; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; курьер; кухонный рабочий; маляр; машинист (кочегар) котельной; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; приемщик заказов; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; швея; штукатур; электрогазосварщик; электуборщикромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p data-bbox="692 322 1449 398">Отраслевые профессии рабочих муниципальных учреждений культуры и молодежной политики:</p> <p data-bbox="624 450 1517 2040">Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струно-навивальщик;</p>



Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	струнщик; установщик ладовых пластин.
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).
<b>2. Профессии рабочих второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:
	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; газосварщик; гладильщик; жестянщик; каменщик; кондитер; контролер-кассир; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; телефонист; фильмопроектор; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.</p>
	Отраслевые профессии рабочих муниципальных учреждений культуры и молодежной политики:
	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; красильщик в пастижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; киномеханик;</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p>механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 5 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи 4 - 5 разрядов, оператор пульта управления киноустановки; регулировщик пианино и роялей 4 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 разряда ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 разряда ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС, фильмопроверщик; фотограф; фонотекарь; механик по обслуживанию ветро-установок 5 разряда ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС.</p>
2 квалификационный уровень	<p>Общепрофессиональные профессии рабочих:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, маляр; газосварщик; каменщик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; штукатур; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электромонтер по</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p>ремонту и обслуживанию электрооборудования.</p> <p>Отраслевые должности рабочих учреждений культуры и молодежной политики:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС.</p>
3 квалификационный уровень	<p>Общепрофессиональные должности рабочих:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник.</p> <p>Отраслевые должности рабочих учреждений культуры и молодежной политики:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.»

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского поселения  
Лабинского района

ПОРЯДОК  
исчисления размера средней заработной платы  
для определения должностного оклада руководителей  
муниципальных учреждений культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения Лабинского района

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры и молодежной политики (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее - учреждение).
2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.
3. Кратность устанавливается органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:
  - 3.1. Социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности.
  - 3.2. Объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ).
  - 3.3. Масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.
4. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.
5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего

характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

10.1. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

10.1.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

10.1.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского  
поселения Лабинского района

ПОРЯДОК

исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и молодежной политики в целях определения предельного уровня их соотношения

1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующем учреждении, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

1.1. Заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время.

1.2. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.

1.3. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение.

1.4. Заработная плата, выданная в не денежной форме.

1.5. Денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе.

1.6. Денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время.

1.7. Начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения.

1.8. Заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления.

1.9. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие.



1.10. Выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

1.11. Премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.

1.12. Другие виды выплат по заработной плате, применяемые в соответствующем учреждении.

2. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения, среднемесячная заработная плата определяется:

2.1. Для работников учреждений, (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 настоящего Порядка) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения.

2.2. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 настоящего Порядка) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

3. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

4. В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка, не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), компенсации,

выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

5. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы максимальном размере.

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности для расчета размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Лабинского городского поселения Лабинского района

№ п/п	Параметр	Критерии	Оценка показателя в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	2	3	4	5
1.1	Выполнение муниципального задания	Объем выполненного муниципального задания	Менее 95% - 0 95-100% - от 3 до 5	Отчет об исполнении муниципального задания
1.2	Отсутствие жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг	Отсутствие/наличие жалоб	Отсутствие – от 4 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
1.3	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
1.4	Размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации, состоянии информации об учреждении на официальном портале	Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с	Отсутствие – 0 Наличие - от 3 до 5	Отчет руководителя

№ п/п	Параметр	Критерии	Оценка показателя в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	2 www.bus.gov.ru	3 установленными требованиями законодательства	4	5
1.5	Наличие/отсутствие замечаний по использованию бюджетных средств учреждения	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
1.6	Наличие/отсутствие замечаний по использованию муниципального имущества	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие - 0	Отчет руководителя
2.1	Наличие/отсутствие замечаний по соблюдению сроков предоставления бухгалтерской отчетности	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
2.2	Наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской отчетности	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
2.3	Наличие/отсутствие замечаний органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере размещения заказов	Наличие/отсутствие	Отсутствие – от 3 до 5 Наличие – 0	Отчет руководителя
2.4	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности	Выполнение плана по доходам	Менее 70% - 0, 70-95% - до 5, Более 95 % - от 5 до 10	Отчет руководителя



Шкала перевода баллов для выплат стимулирующего характера  
руководителям

Баллы	Размер выплат, в % от оклада
0-4	0
5-9	10
10-14	20
15-19	30
20-24	40
25-29	50
30-34	60
35-39	70
40-44	80
45-49	90
50-55	100

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры и  
молодежной политики  
Лабинского городского  
поселения Лабинского района

**КРИТЕРИИ**

оценки эффективности и качества деятельности для премирования  
руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики  
Лабинского городского поселения Лабинского района

№ п/п	Наименование учреждения	Критерии	Ед. изм.	Показатель измерения	Удельный вес значения критерия (в % к окладу)
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Выставочный зал»	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий - творческие встречи	ед.	не менее 12	20
		Количество участников мероприятий	чел.	не менее 5000	50
		Организация и проведение культурно-массовых мероприятий-творческих (фестиваль, выставка, конкурс, смотр)	ед.	не менее 24	30
2.	Муниципальное автономное учреждение культуры Лабинского городского	Число зрителей (платные)	чел.	не менее 42000	50
		Число зрителей (бесплатные)	чел.	не менее 36004	50

	поселения Лабинского района «Центр досуга и кино «Восход»				
3.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Лабинский культурный центр»	Количество клубных формирований	ед.	не менее 88	20
		Количество участников мероприятий	чел.	не менее 426826	20
		Количество проведенных мероприятий	ед.	не менее 1472	20
		Организация и проведение культурно- массовых мероприятий - творческих (мастер- классы)	ед.	32	20
		Организация и проведение культурно- массовых мероприятий - творческих (фестиваль, выставка, конкурс, смотр)	ед.	40	20
4.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Централизованная библиотечная система»	Количество представленных полнотекстовых документов и библиографических записей в части, не касающейся авторских прав	экз.	не менее 53	20
		Количество посещений	ед.	не менее 168566	30
		Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и	ед.	не менее 174326	20

		безопасности фондов библиотеки (количество документов)			
		Количество библиографических записей в электронных каталогах	ед.	не менее 82060	30
5.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Лабинского городского поселения Лабинского района «Музей истории и краеведения имени Ф.И. Моисеенко»	Количество экспозиций и выставок (в стационарных условиях и вне стационара)	ед.	не менее 41	40
Количество посетителей		чел.	не менее 28400	40	
Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций		ед.	не менее 24017	20	

Заместитель главы администрации  
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков