



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ДУДИНКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.12.2017

№ 112

**О внесении изменения в постановление Администрации города
Дудинки «Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки»**

В соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22 сентября 2014 года № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», статьей 77 Устава города Дудинки, Администрация города Дудинки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Администрации города Дудинки от 18 мая 2012 года № 29 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки» (в редакции постановлений Администрации города от 10 октября 2012 года № 59, от 9 ноября 2012 года № 70, от 3 июля 2013 года № 40, от 26 сентября 2013 года № 58, от 26 сентября 2013 года № 59, от 18 октября 2013 года № 66, от 13 января 2014 года № 04, от 29 сентября 2014 года № 69, от 26 ноября 2014 года № 92, от 22 мая 2015 года № 24, от 14 декабря 2015 года № 70, от 29 июня 2016 года № 43, от 21 октября 2016 года № 70, от 5 декабря 2016 года № 90, от 20 декабря 2016 года № 101, от 5 апреля 2017 года № 17, от 23 июня 2017 года № 43, от 6 октября 2017 года № 82) изменение, изложив приложение в редакции приложения к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 1 января 2018 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Дудинки – председателя Комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки Жиганову Т. Е.

Глава города Дудинки

Ю. В. Гурин

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Дудинки (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки (далее – учреждения).

2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров, локальных правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами города Дудинки и Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22.09.2014 № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки», а также настоящим Положением.

3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов, ставок) всех категорий работников.

4. Учреждение разрабатывает локальный правовой акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, города Дудинки, регламентирующим систему оплаты труда, и настоящему Положению.

5. Примерное положение включает в себя:

– минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждений культуры, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

10.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;
высшей категории – на 15%;
первой категории – на 10%;
второй категории – на 5%.

10.2. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;
при наличии первой квалификационной категории – на 15%;
при наличии второй квалификационной категории – на 10%.

11. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 10 настоящего Положения.

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

13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

14. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты компенсационного характера.

15. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 настоящего пункта, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

19. Работникам учреждений, прожившим на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления города Дудинки, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка работникам).

Северная надбавка работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка работникам уменьшается на размер процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

Документами, подтверждающими факт проживания на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, могут быть документы регистрационного учета по месту проживания или пребывания граждан, документы,

связанные с оформлением, реализацией трудовых отношений, документы о регистрации актов гражданского состояния, судебные постановления.

IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

20. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

21. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Главы города Дудинки и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22.09.2014 № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки».

22. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22.09.2014 № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки».

23. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22.09.2014 № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки» и Перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

24. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

25. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

26. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждений;

до 70% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – главным бухгалтерам;

2) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждений;

до 80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно – главным бухгалтерам;

3) персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

– за опыт работы, при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

– до 10% – при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

– до 25% – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

– до 35% – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

– за сложность, напряженность и особый режим работы в следующих размерах в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

– до 100% – для библиотек, учреждений клубного типа и дополнительного образования детей;

– до 330% – для учреждений кинематографии;

– до 40% – для основного персонала библиотек за счет средств субсидии краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год;

4) выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

– успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 230% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

27. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размере согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

28. Количество окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 4 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Главы города Дудинки.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Главы города Дудинки на основании оценки выполнения показателей работы руководителя учреждения по представлению заместителя Главы города – председателя Комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

30. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

31. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь.

Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;

– с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
– со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

– при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

– в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 3 000 рублей.

В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

– при погребении без вывоза тела – в размере 10 000 рублей;

– при необходимости вывоза тела – в размере 20 000 рублей.

Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) для каждого учреждения устанавливается Администрацией города Дудинки в кратности до 6.

V. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

33. Непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

34. Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

35. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться руководителям учреждений на выплаты стимулирующего характера.

VI. Заключительные и переходные положения

36. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

37. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при переходе на новую систему оплаты труда могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в целях сохранения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	4311

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	6286

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	8473

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	11062

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дополнительного образования детей:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	3296

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4395
2 квалификационный уровень	5246
3 квалификационный уровень	6270
4 квалификационный уровень	6533

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	5694
2 квалификационный уровень	6394
3 квалификационный уровень	7375

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии:

3.1. Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	4377

3.2. Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4457
2 квалификационный уровень	5435
3 квалификационный уровень	5972
4 квалификационный уровень	7195

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3134

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3297
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
5 квалификационный уровень	5675

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3623
2 квалификационный уровень	3981
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	6133

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6592
2 квалификационный уровень	7637
3 квалификационный уровень	8223

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по должностям общепромышленных профессий рабочих:

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981

4 квалификационный уровень	4796
----------------------------	------

6. Минимальные размеры, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
главный режиссер	11062
заместитель директора творческого коллектива	8850
светооператор	6286
художественный руководитель	11062

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ведущий специалист	5253
главный инженер	7637
начальник сектора внутреннего бухгалтерского учета	6590
начальник финансово-экономического отдела	7635
сотрудник службы безопасности	5304
специалист 1 категории	4370
столяр	4796

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, реализующим основную деятельность учреждений культуры:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
закройщик	7195
кассир билетный	4377
макетчик театрально-постановочных макетов	7195
реставратор архивных и библиотечных материалов	7195

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки

**Перечень
должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности**

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
«Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»	
Учреждения культуры	– артист (кукловод) театра кукол артист балета; – артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; – артист драмы; – артист оркестра; – артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); – артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; – артист хора; – артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; – артист-вокалист (солист); – артисты – концертные исполнители (всех жанров); – балетмейстер; – балетмейстер-постановщик; – библиограф; – библиотекарь; – главный балетмейстер; – главный библиограф; – главный библиотекарь; – главный дирижер; – главный хормейстер;

	<ul style="list-style-type: none"> – главный художник; – дирижер; – концертмейстер; – методист; – редактор; – режиссер; – режиссер-постановщик; – репетитор по балету (вокалу); – репетитор по технике речи; – хормейстер; – художник; – художники всех специальностей; – художник-постановщик; – чтец – мастер художественного слова.
«Образование»	
Учреждения дополнительного образования детей	<ul style="list-style-type: none"> – преподаватель; – концертмейстер.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений
для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам
учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,
за качество выполняемых работ (далее – выплаты)**

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
1	2	3	4	5
I	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Директор учреждения культуры	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 30
			привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед	

			работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	
			повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 50
2.	Заместитель директора учреждения культуры	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 20
			привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
			повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 40
3.	Директор учреждения дополнительного образования детей	сложность организации и управления учреждением	выполнение программы деятельности (развития) учреждения 95–100% 90–95%	до 50 до 30
			соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям 95–100%	до 50

			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
			повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 50
4.	Заместитель директора учреждения дополнительного образования детей	сложность организации и управления учреждением	выполнение программы деятельности (развития) учреждения 95–100 % 90–95%	до 30 до 10
			соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям 95–100%	до 20
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	до 30
			повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 40
5.	Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 20
			привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед	до 30

			работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	
II	Выплаты за качество выполняемых работ			
1.	Директор учреждения культуры	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
		эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30
2.	Заместитель директора по основной деятельности	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
			отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30
3.	Директор учреждения дополнительного образования детей	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 20
		эффективность реализуемой кадровой	укомплектованность штатов учреждения	до 20 от 20 до 30

		политики	специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	
			Отсутствие конфликтных ситуация в коллективе (0 жалоб, протоколов)	до 20
4.	Заместитель директора учреждения дополнительного образования детей	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
			отсутствие нарушений и срывов работы по материально- техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
		обеспечение качества предоставляемых муниципальных услуг	Результат участия учащихся учреждения в общекраевых, всероссийских мероприятиях: – участие – призеры, победители	до 10 до 30
5.	Заместитель директора учреждения по АХР	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
			отсутствие аварий и срывов работы по материально- техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
6.	Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
			своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15

		<p>непрерывное профессиональное образование</p>	<p>участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2</p>	<p>до 20 от 20 до 30</p>
			<p>применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)</p>	<p>до 5</p>
		<p>ответственное отношение к своим обязанностям</p>	<p>отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения</p>	<p>до 20</p>

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки

**Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых
при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера
руководителям учреждений, в год**

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1.	Библиотеки	20
2.	Учреждения культуры клубного типа, расположенные в городской местности	20
3.	Учреждения культуры клубного типа, расположенные в сельской местности	15,2
4.	Центры народного творчества	23
5.	Учреждения кинематографии	19
6.	Учреждения дополнительного образования детей	28,8

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Комитету культуры, молодежной политики
и спорта Администрации города Дудинки

**Перечень должностей (профессий) работников, реализующих основную
деятельность учреждений культуры**

1. Администратор (старший администратор).
2. Артист (кукловод) театра кукол.
3. Артист балета.
4. Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива.
5. Артист драмы.
6. Артист оркестра.
7. Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля).
8. Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов.
9. Артист хора.
10. Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива.
11. Артист-вокалист (солист).
12. Артисты – концертные исполнители (всех жанров).
13. Балетмейстер.
14. Балетмейстер-постановщик.
15. Библиограф.
16. Библиотекарь.
17. Главный балетмейстер.
18. Главный библиограф.
19. Главный библиотекарь.
20. Главный дирижер.
21. Главный режиссер.
22. Главный хормейстер.
23. Главный художник.
24. Дирижер.
25. Заведующий билетной кассой.
26. Заведующий костюмерной.
27. Заведующий отделом (сектором).
28. Звукорежиссер.
29. Кассир билетный.
30. Контролер билетов.
31. Концертмейстер.

32. Методист.
33. Редактор.
34. Режиссер.
35. Режиссер-постановщик.
36. Репетитор по балету (вокалу).
37. Репетитор по технике речи.
38. Руководитель клубного формирования.
39. Хормейстер.
40. Художественный руководитель.
41. Художник-декоратор.
42. Художник-скульптор.
43. Художник-фотограф
44. Художник-модельер театрального костюма.
45. Художник по свету.
46. Художник-постановщик.
47. Чтец – мастер художественного слова.