

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры
Ейского городского поселения Ейского района
«Ейский городской центр народной культуры»
(МБУК ЕГНПР «ЕГЦНК»)**

ПРИКАЗ

от 28 мая 2018 г.

№ 59/об

г. Ейск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского
поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры»**

В соответствии с постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района от 26.11.2008 г. № 346 «О введении отраслевых систем оплаты труда муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района», постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района от 09.02.2012 № 95 «О введении и условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района», постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района от 07.05.2014 г. № 273 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района», приказываю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (прилагается).
2. Ввести в действие положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» с 28.05.2018 г.
3. Заведующему отделом кадров Камаловой Т.В. ознакомить с положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» всех работников МБУК ЕГНПР «ЕГЦНК», а также обеспечивать ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.А. Ивахненко

С приказом ознакомлено:

Заведующий отделом кадров

Кам.,

Т.В. Камалова

СОГЛАСОВАНО
Председатель ЦК

Е. Н. Ермакова
«26» мес. 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК ЕГЦНК

А. А. Ивахненко
20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры»

I. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (далее – Положение) разработано в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района, утвержденным постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района» от 07.05.2014 г. № 273, постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района от 09.02.2012 № 95 «О введении и условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района», постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района от 26.11.2008 г. № 346 «О введении отраслевых систем оплаты труда муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района».

Настоящее Положение разработано с учетом особенностей содержания труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (далее – МБУК ЕГЦНК), в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры поправляющих коэффициентов к окладам, перечень и размеры иных выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры и перечень выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя МБУК ЕГЦНК.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МБУК ЕГЦНК устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей служащих к ПКГ.

Минимальные размеры окладов рабочих МБУК ЕГЦНК устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или исполнной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Установленные настоящим Положением выплаты производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» устанавливаются постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» предусмотрено установление к окладам работников из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, надбавки за высоту лет в следующих размерах:

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

2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера и премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК», занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» устанавливаются постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» предусмотрено установление к окладам следующих надбавок:

за высоту лет, которая устанавливается рабочим в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

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

за классность водителям:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 2-ого класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 1-ого класса.

Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- водитель автомобиля 3 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

- водитель автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

- водитель автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Присвоение классности водителей осуществляется на условиях:

- квалификация 1 класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса на данном предприятии.

- квалификация 2 класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса на данном предприятии.

3.3. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера и премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок исчисления и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК», его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК».

4.3. Должностной оклад директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» определяется трудовым договором, устанавливается в кратной отношении к средней заработной плате работников основного персонала МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» и составляет до 3-х

размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, устанавливается приложением № 4 к настоящему Положению.

4.4. При расчете средней заработной платы работников основного персонала используются базовые показатели за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК».

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

В случае, когда повышение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» производится в течение текущего календарного года, размер должностного оклада директора определяется распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района в пределах средств, утвержденных в плане финансово – хозяйственной деятельности муниципальных учреждений на оплату труда и в сроки, установленные соответствующим нормативно – правовым актом о повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

4.5. Средняя заработная плата работников основного персонала МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы (без учета повышения за работу в сельской местности в размере 25%) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» на среднегодовую штатную численность работников основного персонала.

Выплаты компенсационного характера работников основного персонала при расчете средней заработной платы не учитываются.

4.6. Должностные оклады заместителей директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора.

4.7. Размеры выплаты стимулирующего характера директору МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и ежемесячно устанавливаются распоряжением администрации Ейского городского поселения по представлению начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района, основанного на основании решения комиссии, образованной распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

Стимулирующие выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района, исходя из фактически

отработанного времени в календарном месяце.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» и главному бухгалтеру учреждения осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (приложение № 1) и ежемесячно устанавливаются приказом директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК».

4.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.9. На основании распоряжения администрации Ейского городского поселения Ейского района директору МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» устанавливается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) из средств от приносящей доход деятельности.

4.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» устанавливается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) из средств от приносящей доход деятельности.

4.11. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер премии - не ограничен.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению директора МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» 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.

Также 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.

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

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии работах), предусмотренных настоящим Положением.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ейского

городского поселения Ейского района, утвержденным постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района от 26 ноября 2008 г. № 346 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района», работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу в сельской местности;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

6.2. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК», расположенным в сельской местности. Размер выплаты составляет 25% от оклада.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Перечень специалистов, которым производится выплата за работу в сельской местности, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

6.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночью считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее единичнои листовой ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной листовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее единичнои части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целяхощрения работников за выполненную работу в МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ежемесячно приказом директора на основании решения комиссии учреждения с учетом результата деятельности работника, в соответствии с целевыми показателями (критериями) оценки эффективности и результативности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (приложение № 1 к настоящему Положению), а именно:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Эффективность и результативность деятельности каждого работника оценивается индивидуально по критериям, разработанным и утвержденным в МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК».

Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер стимулирующей выплаты – не ограничен.

7.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления льгот, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.3. Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» предусмотрено установление к окладам работников новшествующих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за почетное звание «Заслуженный работник культуры».

Решение о введении соответствующих норм 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 к окладу носят стимулирующий характер.

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

7.3.1. Нормативный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 директором персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – устанавливается в пределах 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

7.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

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

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

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

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

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	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.

7.3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» на основании решения директора могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия, года, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год соответственно.

7.3.5. Руководителям, работникам бюджетных учреждений культуры могут осуществляться другие выплаты стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами администрации Ейского городского поселения Ейского района.

Дополнительные выплаты назначаются работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района приказом руководителя учреждения.

Дополнительные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений

культуры Ейского городского поселения Ейского района, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Денежные выплаты производятся работникам по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы, выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполненному дополнительному объему работ, исчисляется без учета латентных денежных выплат.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет 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.

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 директора МБУК ЕГПНР «ЕГЦНК» о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. В целях социальной защиты работников МБУК ЕГПНР «ЕГЦНК» предусмотрено оказание материальной помощи за счет средств, поступающих из средств бюджета Ейского городского поселения Ейского района (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств, поступающих из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности, направленной Учреждением на оплату труда работников).

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штат учреждений могут входить должности, включенные в ПКТ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры паскалов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора МБУК ЕГПНР «ЕГЦНК», но не более чем оклад по ПКТ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и спорта».

Заведующий отделом кадров

Камалова

Т.В. Камалова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников МБУК ЕГПЕР «ЕГПИК»

**Целевые показатели оценки эффективности и результативности деятельности
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
Ейского городского поселения Ейского района
«Ейский городской центр народной культуры»**

№ п/п	Целевые показатели оценки эффективности и результативности деятельности	Размер ежемесячной стимулирующей наградки за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу
Заведующий клубом, центром культуры		
1.	Выполнение муниципального задания	до 100%
2.	Образование: - профессиональное профильное	до 150%
3.	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 4)	до 75 %
4.	Участие коллективов клуба в районных городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях	до 75 %
5.	Новышение квалификации	до 100%
6.	Рост доходов по платным услугам	до 75%
7.	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (не менее 1 раза в квартал)	до 25%
8.	Отсутствие выскажит, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Заместитель директора по творческим вопросам		
1.	Образование: - профессиональное профильное	до 125 %
2.	Наличие наград, почётных званий	до 75 %
3.	Своевременное и качественное исполнение документов (поручений)	до 50 %
4.	Наличие клубных формирований со званием «Народный самодеятельный коллектив» и «Образцовый самодеятельный коллектив» (20 и более)	до 50%
5.	Участие коллективов МБУК ЕГПЕР «ЕГПИК» во Всероссийских, Международных, краевых конкурсах, фестивалях (1,2,3 место)	до 50%

6.	Повышение квалификации	до 100%
7.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
8.	Повышение образовательного и профессионального уровня	до 100%
9.	Обеспечение стабильной работы подразделений	до 125 %
10.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Заместитель директора по АХЧ		
1.	Организация качественного и оперативного оформления документации при сдаче отчетности	до 125%
2.	Своевременность и качество проведения обучения коллектива	до 125%
3.	Соблюдение правил охраны труда, пожарной, электробезопасности, правил ГБ, вопросов ГО и ЧС Соблюдение норм технического и санитарного состояния здания и территорий, закрепленных за Центром	до 100%
5.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
6.	Обеспечение стабильной работы подразделения	до 100%
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Инженер по охране труда и технике безопасности		
1.	Образование: — профессиональное профильное	до 100%
2.	Повышение квалификации	до 100%
3.	Своевременность и качество проведения обучения коллектива по охране труда и технике безопасности Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда в учреждении	до 100%
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда в учреждении	до 100%
5.	Качественная подготовка и своевременная слепка документов по охране труда и технике безопасности	до 100%
6.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Художественный руководитель		
1.	Количество культурно-массовых мероприятий (не менее 1000 культурно-массовых мероприятий в год)	до 125%
2.	Наличие наград, почётных званий	до 100%
3.	Образование: — профессиональное профильное	до 100%
4.	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 60)	до 125%
5.	Наличие клубных фестивалей со зрителями	до 125%

	«Народный самодеятельный коллектив» и «Образцовый самодеятельный коллектив» (20 и более) Участие коллективов МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК» во Всероссийских, Международных, Краевых конкурсах, фестивалях (1,2,3 место)	до 75%
6.	Участие в различных конкурсах, фестивалях (1,2,3 место)	до 50%
7.	Разнообразие жанров художественного народного творчества (не менее 4)	до 50%
8.	Своевременность и качество подготовки планов и отчетов	до 125%
9.	Повышение квалификации	до 100%
10.	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (не менее 1 раза в месяц)	до 125%
11.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Администратор		
1.	Обеспечение требований по организации и ведению персонального сайта учреждения	до 100%
2.	Своевременное размещение информации и документов на всех разделах сайта учреждения	до 100%
3.	Своевременное размещение текущих материалов, документов, фото- и видеороликов на сайте учреждения	до 100%
4.	Организация привлечения зрительской аудитории на проводимые мероприятия МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК»	до 100%
5.	Рекламная деятельность по популяризации проводимых учреждением мероприятий	до 100%
6.	Своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Заведующий сектором, режиссер, артист оркестра		
1.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
2.	Повышение квалификации	до 100%
3.	Наличие наград, почётных званий	до 75 %
4.	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	до 100%
5.	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (не менее 1 раза в месяц)	до 100%
6.	Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе	до 100%
7.	Разработка и постановка клубных мероприятий, превышающих объем муниципального задания	до 75%
8.	Участие в концертном мероприятии в качестве солиста-исполнителя	до 100%
9.	Исполнение обязанностей концертмейстера группы оркестра или ансамбля	до 100%

10.	Стабильная посещаемость и высокий качественный результат в репетиционной работе коллектива	до 100%
11.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
12.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Руководитель клубного формирования, режиссёр, хореограф, балетмейстер, репетитор по балету, репетитор цирковых номеров, дирижер		
1.	За высокие показатели и активное участие в мероприятиях МБУК ЕГЦНК «ЕГЦНК»	до 100%
2.	Наличие наград, почётных званий	до 75 %
3.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
4.	Повышение квалификации	до 100%
5.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок и пр.	до 100%
6.	Участие коллектива во Всероссийских, Международных, Краевых конкурсах, фестивалях (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)	до 150%
7.	Руководство звуком и балансом коллективами-спутниками	до 100%
8.	Сольные концертные выступления коллектива (не менее 2 раз в год)	до 100%
9.	Участие в оказании платных услуг населению	до 100%
10.	Стабильность контингента участников клубных формирований	до 100%
11.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Аккомпаниатор, концертмейстер		
1.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
2.	Повышение квалификации	до 100%
3.	Участие коллектива во Всероссийских, Международных, Краевых конкурсах, фестивалях (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)	до 100%
4.	Участие в качестве аккомпаниатора в концертных мероприятиях	до 100%
5.	Участие в концертных программах в качестве солиста-исполнителя	до 100%
6.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Методист		
1.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
2.	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	до 100%
3.	Повышение квалификации	до 100%
4.	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	до 100%

5.	Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе	до 125%
6.	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	до 125%
7.	Руководство клубным формированием (от 1 и более)	до 100%
8.	Информации в СМИ (1 раз в месяц)	до 125%
9.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Культурорганизатор		
1.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
2.	Наличие наград, почётных званий	до 75%
3.	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	до 100%
4.	Повышение квалификации	до 100%
5.	Внедрение новаций в деятельность учреждения культуры	до 100%
6.	Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе	до 100%
7.	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	до 100%
8.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Руководитель кружка		
1.	Наличие наград, почётных званий	до 75%
2.	Активное участие в мероприятиях МБУК ЕГПЕР «ЕГЦИК»	до 100%
3.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
4.	Повышение квалификации	до 100%
5.	Участие коллектива во Всероссийских, Международных, Краевых конкурсах, фестивалях (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)	до 100%
6.	Современное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
7.	Стабильность контингента участников клубного формирования	до 100%
8.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%
Звукооператор		
1.	Участие в мероприятиях, превышающих объем муниципального задания	до 125%
2.	Образование: – профессиональное профильное	до 100%
3.	Повышение квалификации	до 100%
4.	Обеспечение качественногозвучания в мероприятиях	до 75%
5.	Содержание звуковостроительной аппаратуры в хорошем рабочем состоянии	до 100%

6. Наличие фонда музыкальных произведений (народных, классических, эстрадных) театральных шумов, тематических музыкальных подборок	до 75%
7. За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 100%
8. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 50%

Режиссер монтажа

1. Качественное видеосопровождение мероприятий согласно сценария с применением светодиодных экранов	до 100%
2. Участие в мероприятиях других отделов и секторов	до 75%
3. Своевременная, качественная подготовка аудиовизуального материала к работе и проведение монтажовых работ	до 125%
4. Участие в концертах, фестивалях и мероприятиях общегородского и районного уровней	до 150%
5. Высокий уровень подготовки, творческая инициатива и активность при обработке аудиовизуального материала	до 150%
6. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Специалист по ГО и ЧС

1. Своевременная подготовка и представление установленных документов директору МБУК ЕГЦНР «ЕГЦНК»	до 100%
2. Обеспечение проведения командно-штабных учений (тренажеров) и других учений по ГО предупреждению и ликвидации ЧС природного и техногенного характера в установленные сроки	до 75%
3. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и директора МБУК ЕГЦНР «ЕГЦНК»	до 125%
4. Образование: – профессиональное профилакто (профессиональная переподготовка) в области ГО и ЧС	до 100%
5. Своевременность и качество проведения обучения коллектива по ГО и ЧС	до 100%
6. Своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 150%
7. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Юристконсульт, главный юристконсульт

1. Своевременная подготовка юридических заключений, документов правового характера по поручению директора	150%
2. Выполнение особо важных и срочных работ	150%

3.	Отсутствие предписаний проверяющих органов в соответствии сферы	125%
4.	Отсутствие случаев нарушений действующего законодательства, регламента, инструкций при подготовке документов правового характера	100%
5.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	125%
6.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	150%

Заведующий отделом (кадров, материально-технический отдел, инженерно-технический отдел), инженер по пожарной безопасности, администратор, заведующий хозяйством, секретарь

1.	Обеспечение соблюдение норм действующего законодательства Трудового кодекса	до 75%
2.	Своевременная подготовка и предоставление установленных документов	до 75%
3.	Соблюдение норм охраны персональных данных и служебной тайны	до 100%
4.	Соблюдение правил охраны труда, пожарной, электробезопасности, правил ТБ, вопросов ГО и ЧС	до 100%
5.	Ведение делопроизводства на высоком организационном уровне	до 75%
6.	Повышение образовательного и профессионального уровня	до 100%
7.	Оперативность и качество подготовки справок и ответов на обращение граждан	до 75%
8.	Выполнение особо важных и срочных работ	до 125%
9.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
10.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Машинист сцены

1.	Обеспечение бесперебойной работы оборудования сцены, подъемных устройств: - отсутствие аварийных ситуаций в отчетный период	до 100%
2.	Предоставление предложений по модернизации спектрического оборудования	до 100%
3.	Обеспечение качественной монтажки мягких и объемно-жестких декораций при оформлении сцены в соответствии с требованиями режиссера мероприятия.	до 100%
4.	Проведение мелкого ремонта и содержание в чистоте декораций и спектрического имущества	до 125%
5.	Обеспечение правильного хранения и бережной эксплуатации сценического имущества и оборудования	до 100%
6.	Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и противопожарной безопасности	до 100%
7.	Отсутствие нарушений установленных сроков	до 100%

	<u>выполнении работ и разовых поручений</u>	
8.	Выполнение особо важных и срочных работ	до 100%
9.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 150%
10.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Программист

1.	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и офисной техники	до 100%
2.	Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения ЦК	до 125%
3.	Своевременное проведение профилактического и текущего ремонта обслуживающей техники, не требующего привлечения услуг специализированной организации	до 125%
4.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических недоработок в работе ЦК	до 100%
5.	Повышенное образовательного и профессионального уровня	до 100%
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 125%
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Уборщик служебных помещений

1.	Оперативное и качественное проведение генеральных и ежедневных уборок помещений, содержание помещений учреждения в надлежащем санитарном состоянии	до 125%
2.	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	до 100%
3.	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	до 100%
4.	Сезонное увеличение нагрузки	до 100%
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 125%
6.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарь-сантехник

1.	Качественное и оперативное обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений	до 125%
2.	Соблюдение на высоком уровне на прилегающих к зданиям территориях условий, соответствующих санитарно-эпидемиологическим нормам	до 100%
3.	Стабильное исполнение функциональных	до 150%

обязанностей по своевременному, качественному комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК»	
4. Сезонное увеличение нагрузки	до 100%
5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 125%
6. Обеспечение правильного хранения и бережной эксплуатации имущества и оборудования	до 100%
7. Соблюдение правил охраны труда, пожарной, электробезопасности, правил ГБ	до 100%
8. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 150%

Кассир билетный, контролёр билетов, гардеробщик.

механик по обслуживанию звуковой техники

1. Стабильное исполнение функциональных обязанностей	до 100%
2. Проявление высокой степени ответственности при проведении мероприятий входящих в круг должностных обязанностей	до 150%
3. Участие в оказании платных услуг кассиеру	до 100%
4. Обеспечение соблюдения норм охраны безопасности зрителей.	до 150%
5. За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 125%
6. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 150%

Художник, художник – постановщик, художник – декоратор

1. Оперативная и качественная подготовка оформления мероприятий, спектаклей, представлений	до 150%
2. Выполнение особо важных и срочных работ	до 150%
3. Повышение образовательного и профессионального уровня	до 100%
4. За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 150%
5. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Костюмер

1. Стабильное исполнение функциональных обязанностей	до 100%
2. Оперативная и качественная подготовка костюмов мероприятий, спектаклей, представлений	до 150%
3. Выполнение особо важных и срочных работ	до 150%
4. За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями	до 150%
5. Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий	до 100%

Художник по свету	
1.	Образование: -- профессиональное профильное
2.	Повышение квалификации
3.	Обеспечение качественного светового оформления мероприятий
4.	Содержание световой аппаратуры в хорошем рабочем состоянии
5.	Внедрение новых форм при подготовке световых сценариев к мероприятиям или отдельным показам
6.	Своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий
Вахтеры, сторож	
1.	Поддержание санитарного порядка на рабочем месте
2.	Проявление высокой степени ответственности при организации дежурства
3.	Осуществление особого, повышенного внимания и контроля за лицами находящимися на территории учреждения
4.	Осуществление особого, повышенного внимания к охраняемым объектам и территориям
5.	Выполнение особо важных и срочных работ
6.	За своевременное, качественное выполнение работ не связанных с основными служебными обязанностями
7.	Отсутствие взысканий, обоснованных жалоб, замечаний и нареканий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оценке труда
работников МБУК ЕГЦР «ЕГЦР»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**
**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
Ейского городского поселения Ейского района**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; звукооператор по технике речи; саунд-артист; ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурный организатор.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыколог); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник-бутифор; художник-тимбер; 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; репетитор цирковых номеров; аккомпаниатор-концертмейстер; 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 ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (инсамбли); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты, ведущие концерты; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; редактор; лектор (экскурсовед); заведующий агражионом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор).

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: директор театра (концертного зала, художественного коллектива), не обладающего правами юридического лица; главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной

мастерской, цехом); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, драматург, балетмейстер, художник, хормейстер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературио-драматургической части; режиссер; режиссер монтажа; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; художественный руководитель культурно-досугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам.

5. Профессиональная квалификационная группа «Группы научных работников и руководителей структурных подразделений»: младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник; главный научный сотрудник; заведующий (начальник) структурного подразделения (техническим архивом, лабораторией, чертежно-конструкторским бюро, аспирацией, отделом научно-технической информации, научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады, группы; заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь; начальник (заведующий) обособленного подразделения.

Заведующий отделом кадров

Т.В. Камалова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда
работников МБУК ЕГПЕР «ЕГИ(Н)»

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений культуры
Ейского городского поселения Ейского района**

Бутафор; бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок; видеотехники; водители: автобусов, имеющих I класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; вышивальщика; гримёр-постижер; гримёр постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов; драмкостюмщик; закройщик; закройщица, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; изготовитель игровых кукол; изготовитель музикальных инструментов по индивидуальным заказам; костюмер; красильщик в постижерном производстве; киномеханик; макетчик театрально-хористических макетов; макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок; маляр по отделке декораций; машинист сцены; машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек; машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих более 10 человек; механик по обслуживанию звуковой техники; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по обслуживанию съёмочной аппаратуры; монистка головных уборов; монтажник пегасива; монтажник позитива; монтировщик сцены; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулировщик струнковых инструментов; настройщик цинковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; обувщик по ремонту спортивной обуви; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор магнитной записи; оператор видеозаписи; оператор пульта управления киноустановки; осветитель; осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения; постижер; широтехник; шортной; переплетчик, занятый переплётением особо ценных книг и особо важных документов; рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни; раскройщик; реквизитор; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор струнковых инструментов; реставратор-ремонтирощик

органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей; реставратор-ремонтировщик
уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов; реставратор-
ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; реставратор
фильмокопий; столяр по изготовлению декораций; столяр, занятый ремонтом и
реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;
таксидермист; укладчик диапозитивных фильмов; установщик декораций;
униформист; фильмопроверячик; фильмоскарь; фотограф; фотограф, занятый
выполнением реинкарнированных работ и реставрацией особо важных документов с
утасывающими текстами; фототекарь; фонотекарь; формовщик головных уборов;
шапитмейстер; шапитмейстер, занятый выполнением особо сложных работ по
монтажу передвижных цирков; иные.

Заведующий отделом калров



Г.В. Камалова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда
работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦН»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры»

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры», утверждается в целях исчисления их средней заработной платы, используемой для определения должностного оклада руководителя учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- балетмейстер,
- хормейстер,
- культурганизатор,
- руководитель кружка.

Заведующий отделом кадров

Т.В. Камалова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда
работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦН»

**ПЕРЕЧЕНЬ
специалистов муниципальных бюджетных учреждений культуры
Ейского городского поселения Ейского района, расположенных в сельской
местности, которым устанавливается повышенный коэффициент
к окладу по учреждению**

Перечень специалистов муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района, расположенных в сельской местности (далее – специалисты, учреждения), утверждается в целях определения категории работников, которым устанавливаются повышенный коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению. К вышеуказанным специалистам относятся:

1. Работники руководящего состава:

- руководитель (пректор, заведующий) и его заместители;
- художественный руководитель;
- главный бухгалтер и его заместитель;
- заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, филиалом, кабинетом, сектором, службой, объектом досуговой работы и др., и его заместители;
- главные: инженер, экономист, хранитель фондов, художник, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор.

2. Специалисты всех категорий:

художник, художник-декоратор, художник-постановщик – заведующий художественной частью, художник-фотограф, художник-модельер, художник-бутафор, художник-риммер, художник по свету, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, артист, методист, редактор (музыкальный редактор), библиотекарь, библиограф, лектор, организатор экскурсий, экскурсовод, администратор, инструктор, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, концертмейстер, аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер, культурный организатор, инженер, экономист, бухгалтер, техник, мастер, преподаватель (по балету, по вокалу, по технике речи), руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки, инженер, юрист-консультант, экономист и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

3. Другие работники:

- кипомеханик, настройщик музыкальных инструментов.

Заведующий отделом кадров

Т.В. Камалова