

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.01.2013

№99

**Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула**

{в редакции:

постановления от 26.06.2013 г. № 2190;

постановления от 04.12.2013 г. № 3674;

постановления от 30.01.2014 г. № 131;

постановления от 27.06.2014 г. № 1364;

постановления от 11.02.2015 г. № 168;

постановления от 18.09.2017 № 1917}

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула» в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Барнаула

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула (приложение).

2. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула руководствоваться настоящим Примерным положением для разработки и принятия локальных нормативных актов.

3. Постановления администрации города от 23.01.2009 №325 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Барнаула», от 15.06.2009 №2994 «О внесении изменений в постановление администрации города от 23.01.2009 №325 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Барнаула», от 27.10.2009 №4826 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 23.01.2009 №325 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Барнаула», от 12.08.2011 №2358 «О внесении изменений в постановление администрации города от 23.01.2009 №325 (в редакции постановления от 27.10.2009 №4826)» считать утратившими силу.

4. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2012.

5. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

Глава администрации города И.Г. Савинцев

Приложение

к постановлению администрации  
города от 22.01.2013 № 99

# **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула**

### **1. Общие положения**

1.1. Примерное Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Барнаула (далее – учреждения), финансируемых за счет средств бюджета города Барнаула.

Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- порядок применения стимулирующих выплат за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения.
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

Пункт 1.1. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

1.2. Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ с учетом системы показателей характеристик качества услуг, предусмотренных муниципальным заданием;

- повышение качества услуг и результативность работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов и ставок по профессиям, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и состоит из базовой части оплаты труда (должностных окладов (ставок) и доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующей части оплаты труда.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания направляется на стимулирование работников за показатели качества услуг и результативность работы в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя.

### **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), стимулирующие и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы

по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Пункт 2.2 {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

2.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (приложение 1).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2.4. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2016 – 2018 годы.

Пункт 2.4 {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

### **3. Порядок установления должностных окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к ним.**

3.1. Размер должностных окладов работникам устанавливается руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложения 2, 3).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения, но не более чем размер оклада по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» или «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня».

3.2. За работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждений устанавливаются рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов (ставок), повышенные на 25 процентов по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях (приложение 4).

3.3. Для работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке):

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера должностных окладов или ставок работников на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад для начисления стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается по итогам аттестации с целью дифференциации по квалификационным уровням внутри профессиональных квалификационных групп.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:  
0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;  
0,15 - при наличии первой квалификационной категории;  
0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Категории, необходимые для установления повышающего коэффициента, присваиваются работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании локального нормативного акта, в порядке, установленном указанным актом.

Лицам, не имеющим необходимого образования и (или) стажа работы, необходимых для установления категории, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности, количества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в отношении конкретного работника, персональный повышающий коэффициент к окладу и ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

#### **4. Доплаты и надбавки компенсационного характера**

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

районный коэффициент к заработной плате.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (ставки), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Пункты 4.1 - 4.4. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителями учреждений в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## 5. Стимулирующие выплаты.

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты:

1) за ученую степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности;

2) за выслугу лет;

3) за применение одного и более иностранных языков;

4) за классность водителям;

5) за качество выполняемых работ;

6) за интенсивность и высокие результаты работы;

7) по итогам работы (премии).

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации численности работников.

Для стимулирования работников руководитель учреждения может направлять средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

Пункт 5.2. {в редакции постановления от 11.02.2015 г. № 168}

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);

за развитие материально-технической базы учреждения;

за высокое исполнительское мастерство - артистическому и художественному персоналу концертных организаций;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

При разработке критериев оценки результативности и качества труда работников следует учитывать показатели качества муниципальной услуги, соответствующие утвержденным стандартам качества предоставления муниципальной услуги в сфере культуры, выполняемые работником по своим трудовым обязанностям, возложенным на него трудовым договором.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы, служащим из числа персонала музеев и библиотек за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и

других мероприятий в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения);

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам ее выполнения.

5.6. Работникам учреждений к должностному окладу могут устанавливаться следующие надбавки:

за ученую степень:

10 процентов – работникам культурно-просветительских учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

20 процентов – работникам культурно-просветительских учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

за почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

10 процентов – работникам учреждений культуры, имеющим почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

20 процентов – работникам учреждений культуры, имеющим почетное звание «Народный артист».

При наличии у работника нескольких оснований для установления надбавки (ученая степень и почетное звание) применяется одно из них по выбору работника.

Пункты 5.6. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

5.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных);

из числа работников рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

5.8. При поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации единовременная выплата устанавливается руководителем учреждения самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на основе коллективного договора, локального нормативного акта.

5.9. Руководитель учреждения устанавливает работникам, которым в трудовых договорах предусмотрено выполнение трудовых обязанностей с использованием иностранных языков, надбавку:

за применение одного иностранного языка – в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки);

за применение двух и более иностранных языков – в размере 15 процентов от должностного оклада (ставки).

Пункты 5.9. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

5.10. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса – 10 процентов от ставки,

водителям первого класса – 25 процентов от ставки.

Порядок присвоения классности водителям учреждения устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Пункты 5.10. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

5.11. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

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

6.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по культуре города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а его заместителей и главного бухгалтера – руководителем соответствующего учреждения по согласованию с комитетом по культуре города Барнаула (приложение 5).

6.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной



заработной платы работников учреждения устанавливается приказом комитета по культуре города Барнаула и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Пункты 6.3. {в редакции постановления от 18.09.2017 № 1917}

6.4. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

6.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Комитетом по культуре города Барнаула устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за ученую степень, за Почетное звание, Абзац введен {постановлением от 26.06.2013 № 2190};

надбавка за качество работы;

премия.

6.7. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 5.7. настоящего Положения.

6.8. Размер надбавки за качество работы определяется один раз в полугодие на основе критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных комитетом по культуре города Барнаула. Абзац {в редакции постановления от 27.06.2014 г. № 1364}

При этом размер надбавки за качество работы не может быть более:

50% должностного оклада при выполнении показателей муниципального задания от 60 до 79 баллов, Абзац {в редакции постановления от 26.06.2013 № 2190};

30% должностного оклада при выполнении показателей муниципального задания от 20 до 59 баллов.

Надбавка за качество работы не выплачивается при выполнении показателей муниципального задания до 19 баллов.

Сумма баллов определяется в соответствии с системой показателей (характеристик) качества предоставления муниципальной услуги, соответствующей утвержденным стандартам качества.

Размер надбавки за качество работы руководителю учреждения устанавливается комитетом по культуре города Барнаула в дополнительном Соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.9. Руководителю учреждения могут устанавливаться единовременные премии по итогам работы за год (квартал), к профессиональным праздникам в соответствии с приказом комитета по культуре города Барнаула.

По решению комитета по культуре города Барнаула руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи оформляется приказом комитета по культуре города Барнаула. Абзац {в редакции постановления от 26.06.2013 № 2190}.

6.10. Заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.11. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.12. Надбавка за ученую степень, за Почетное звание руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в соответствии с пунктом 5.6. Положения.

Пункт 6.12. введен {постановлением от 26.06.2013 № 2190}.

## 7. Полномочия руководителя учреждения.

7.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:  
утверждает структуру и штатную численность учреждения;  
устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры должностных окладов (ставок), размеры компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. Руководитель использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по сокращению штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам.

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата П.Д. Фризен

### Приложение 1

к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений культуры города Барнаула

### ПЕРЕЧЕНЬ должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым рассчитывается за 1 нормо-час

№ п/п	Наименование должностей профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений	0,2
2.	Уборщик территории	0,2
3.	Культурный организатор	0,3
4.	Программист	0,5
5.	Садовник	0,3
6.	Дворник	0,2

Месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

### Приложение 2

к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений культуры города Барнаула

### РАЗМЕРЫ рекомендуемых минимальных должностных окладов служащих для учреждений культуры

{в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}

№	Наименование должности	Рекоменду
---	------------------------	-----------

п/п		емый минималь ный должностн ой оклад (ставка) (руб.)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений искусства, культуры и кинематографии»		
1.1.	Заведующий отделом (сектором) библиотечной системы; художественный руководитель дворца культуры, дома культуры, профессионального творческого коллектива; главный хранитель фондов	7146
1.2.	Заведующий отделом (сектором) музея; дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений; главный балетмейстер; главный дирижер; главный режиссер; главный хормейстер; главный художник; заведующий филиалом клуба, дома культуры	6934
1.3.	Балетмейстер-постановщик; балетмейстер; хормейстер; режиссер; дирижер; звукорежиссер; заведующий библиотекой-филиалом; заведующий отделом (сектором) библиотеки; художественный руководитель филиала клуба, дома культуры; художественный руководитель ансамбля, хора	6790
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.1.	Старший администратор; старший научный сотрудник; главный библиотекарь, главный библиограф библиотечной системы (библиотеки); заведующий аттракционом	6551
Пункт 2.1. {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}		
2.2.	Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий лектор (экскурсовод), ведущий методист библиотечной системы (библиотеки), клубного учреждения, музея, планетария, центра народной культуры и досуга и других аналогичных учреждений; научный сотрудник; художник-реставратор	6193
Пункт 2.2. {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}		
2.3.	Акомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра (хора); артист-вокалист (солист); библиотекарь, библиограф; звукооператор; концертмейстер; лектор (экскурсовод); редактор библиотеки, музея и других аналогичных учреждений; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); администратор; методист; младший научный сотрудник; художник по свету; репетитор	5956
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
3.1.	Заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего танцевальные площадки; руководитель кружка, клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культурный организатор; контролер-посадчик аттракциона	5182
Пункт 3.1. {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}		
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических		

исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
4.1.	Артист вспомогательного состава концертных организаций; контролер билетов; смотритель музейный	3812
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
5.1.	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-делопроизводитель; костюмер; экспедитор	3694
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
6.1.	Инспектор по кадрам; художник; заведующий складом; заведующий хозяйством; начальник хозяйственного отдела; механик; фотограф	5182
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
7.1.	Главный инженер; главный технолог информационного обеспечения; системный администратор	6790
7.2.	Ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий программист	6193
7.3.	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер-технолог (технолог); инженер-электроник; видеоинженер; юрисконсульт	5897
Пункт 7.3. {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}		
8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
8.1.	Начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела охраны труда; ведущий юрисконсульт	6730
Пункт 8.1. {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}		

### Приложение 3

к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений культуры города Барнаула  
{в редакции постановления от 04.12.2013 г. № 3674}

### **РАЗМЕРЫ рекомендуемых минимальных должностных окладов (ставок) рабочих** {в редакции постановления от 04.12.2013 г. № 3674}

№ п/п	Наименование	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) (руб.)
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3574
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3931
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	4467

	рабочих	
4.	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5182
5.	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5599
6.	6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
7.	7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6135
8.	8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6314

#### Приложение 4

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула

### ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей руководителей и специалистов учреждений, работающих в сельских населенных пунктах, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях**

#### I. Руководители:

1. Директор (заведующий) и его заместитель.
2. Главный бухгалтер и его заместитель.
3. Начальники (заведующие) отделов.
4. Заведующие: секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы.
5. Главные: инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижер, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор.
6. Художественный руководитель.

#### II. Специалисты всех категорий:

научный сотрудник, методист, редактор, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, артист, культурный организатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками, руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки, художник-постановщик, заведующий художественной частью, юрисконсультант и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

#### III. Другие работники: киномеханики.

#### Приложение 5

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Барнаула

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК**  
**отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры г. Барнаула к**  
**группам по оплате труда руководителей**  
 {в редакции постановления от 04.12.2013 г. № 3674}

**1. Клубные учреждения, клубные объединения, центры культуры и досуга**

1.1. Для клубных учреждений, клубных объединений, расположенных в селах и поселках городского типа (рабочих поселках):

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	свыше 15	свыше 10	свыше 7	не менее 2
2.	Число культурно-досуговых мероприятий (театрализованные праздники, массовые представления по специально разработанным программам)	90	60	40	30
3.	Должностной оклад (руб.)	9529	8338	7743	7147

1.2. Для клубных учреждений, клубных объединений, расположенных в городе:

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	свыше 35	свыше 25	свыше 20	не менее 10
2.	Число культурно-досуговых мероприятий (театрализованные праздники, массовые представления по специально разработанным программам)	свыше 350	свыше 300	свыше 250	не менее 200
3.	Должностной оклад (руб.)	11910	10720	10125	9529

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы.

К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники, массовые представления, дискотеки, шоу по специально подготовленным программам, концерты художественной самодеятельности.

Руководители клубных объединений, расположенных на территории города, руководствуются п.1.2 настоящего приложения.

Отнесение клубных учреждений, центров культуры и досуга к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью комитета по культуре города Барнаула.

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

В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда устанавливается в соответствии с учетом следующих дополнительных условий:

с оценкой использования материально-технической базы (числом посадочных мест в зрительных залах, числом комнат для кружковой работы и др.);

с количеством участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми.

Вновь вводимые клубные учреждения, центры культуры и досуга относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

## 2. Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система г. Барнаула»

Раздел 2 {в редакции постановления от 30.01.2014 г. № 131}

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1.	Среднегодовое число читателей (тыс. чел.)	свыше 100	от 50 до 100	от 25 до 50
2.	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)	свыше 1800	от 1200 до 1800	от 550 до 1200
3.	Должностные оклады (руб.)	11910	10720	10125

Отнесение муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система г. Барнаула» к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) проводится ежегодно комитетом по культуре города Барнаула.

Среднегодовое число читателей и среднегодовое количество книговыдач определяются исходя из числа читателей и книговыдач по отчетности в среднем за последние 3 года.

При отнесении муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система г. Барнаула» к группе по оплате труда учитывается общее число читателей и количество книговыдач по системе в целом, включая показатели филиалов.

## 3.Муниципальное бюджетное учреждение «Музей «Город»

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1.	Количество посетителей в год (тыс.чел.)	свыше 100	от 50 до 100	от 15 до 50
2.	Количество экспонатов (тыс.ед.)	от 2 до 10	от 1,5 до 2,0	от 1,0 до 1,5
3.	Должностные оклады (руб.)	10720	9529	8934

Группа по оплате труда руководителя музея устанавливается не чаще одного раза в год, исходя из среднегодовых фактических показателей его работы, исчисленных за последние 3 года.

Отнесение музея к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) производится комитетом по культуре города Барнаула.

При ухудшении работы музея группа по оплате может понижаться на одну группу.

Музей, отнесенный ко II-III группе по оплате труда, применяющий современные информационные технологии (электронные формы учета, научной инвентаризации единиц хранения основного фонда, каталоги, представительство в сети Интернет), использующий в музейной практике разнообразные культурно-просветительные формы работы с посетителями, может быть отнесен на одну группу выше.

#### 4. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Барнаульский планетарий»

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1.	Количество проводимых основных массовых мероприятий (ед.)	свыше 1100	от 800 до 1100	от 600 до 800
2.	Количество посетителей основных массовых мероприятий (тыс. человек)	свыше 60	от 50 до 60	от 40 до 50
3.	Должностные оклады (руб.)	10720	9529	8934

Отнесение муниципального бюджетного учреждения культуры «Барнаульский планетарий» к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) проводится комитетом по культуре города Барнаула ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

#### 5. Творческие коллективы - Муниципальные бюджетные учреждения культуры «Русский камерный оркестр», «Барнаульский духовой оркестр», «Барнаульский академический хор»

Должностной оклад руководителя камерного оркестра и духового оркестра – 11910 руб., академического хора – 10720 руб.

#### 6. Муниципальное бюджетное учреждение города Барнаула «Парк культуры и отдыха «Центральный»

Раздел 6 введен {постановлением от 30.01.2014 г. № 131}

№ п/п	Показатели, должностные оклады	Группа по оплате труда		
		I	II	III
1.	Количество посещений аттракционов, проданных билетов (тыс. шт.)	свыше 80	свыше 60	свыше 40
2.	Количество культурно-массовых мероприятий (ед.)	свыше 25	свыше 20	свыше 15
3.	Должностные оклады (руб.)	11910	10720	10125

Отнесение муниципального бюджетного учреждения города Барнаула «Парк культуры и отдыха «Центральный» к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) проводится комитетом по культуре города Барнаула ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.