|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкомаГКУК «КБ Госфилармония»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Таранова Т.А.« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректорГКУК «КБ Госфилармония»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Зашакуев Т.Ш.« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ФИЛАРМОНИЯ»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Государственного казённого учреждения культуры «Кабардино-Балкарская государственная филармония» (далее - учреждение) и включает в себя:

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

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3 Положения о порядке формирования отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. N 196-ПП, и настоящим Положением. Положение носит обязательный характер для государственных казенных учреждений культуры Кабардино-Балкарской Республики.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения, утверждаемыми уполномоченным исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры.

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры**

**повышающих коэффициентов по должностям (профессиям)**

**работников государственных учреждений культуры,**

**искусства и кинематографии по профессиональным**

**квалификационным группам**

9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих:

9.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | 3220 |
| 2 квалификационный уровень | Старший билетный кассир | 3320 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" 0,25.

9.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 4 квалификационный уровень |  водитель автомобиля | 4030 |

 Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" до 0,2.

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих:

10.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | Кассир; секретарь-машинистка | 3470 |

 Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 0,2.

10.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; художник | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 4200 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 0,2.

10.3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень |  инженер ГО | 4150 |
| 4 квалификационный уровень | ведущий экономист по планированию; ведущий бухгалтер | 5000 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 5300 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 0,15.

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

11.1. Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | монтировщик сцены | 3000 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" 0,2.

11.2 профессиональная квалификационная группа

 «Профессии рабочих культуры,

искусства и кинематографии второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | Реставратор клавишных инструментов - настройщик | 3140 |

 Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" 0,2.

11.3. Профессиональная квалификационная группа

"Должности технических исполнителей и артистов

вспомогательного состава культуры, искусства

и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной группе | Минимальный размер оклада, в рублях |
| Контролер билетов | 3140 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" 0,2.

11.4. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии среднего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | заведующий билетными кассами | 3500 |
| 2 квалификационный уровень |  ассистенты дирижера | 3850 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" 0,3.

11.5. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии ведущего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностные оклады (ставки) |
| 1 квалификационный уровень | лектор-музыковед; библиотекарь; артист симфонического оркестра  | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | артист симфонического оркестра; лектор-музыковед; артист-вокалист (солист национальной бригады); аккомпаниатор-концертмейстер; солист-инструменталист | 4290 |
| 3 квалификационный уровень | артист симфонического оркестра; лектор-музыковед; артист-вокалист (солист); аккомпаниатор-концертмейстер; солист-инструменталист | 4700 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" 0,45.

11.6. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии руководящего состава"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 3 квалификационный уровень | Дирижер | 5700 |
| 4 квалификационный уровень | Художественный руководитель; главный дирижер | 6600 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" 0,35.

**III. Порядок установления повышающих**

**коэффициентов к окладам**

12. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

13. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за присвоение почетного звания "заслуженный", "народный".

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Коэффициенты к окладам стимулирующего характера применяются для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 декабря 2012 года N 300-ПП, и Плана мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры", утвержденного Распоряжением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 28 февраля 2013 года N 130-рп.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

15. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендованные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10;

при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25;

при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с [приложением N](#P572) 1 к настоящему Положению.

16. Работникам учреждений и коллективов за присвоенные звания рекомендуется установление повышающих коэффициентов к окладам:

художественному и артистическому персоналу симфонического оркестра государственного казенного учреждения культуры "Кабардино-Балкарская государственная филармония" - 0,40;

17. При награждении работников учреждений государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

18. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении почетного звания "народный" и "заслуженный" - со дня присвоения почетного звания - согласно дате приказа Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

IV. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В этих целях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения 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 и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 10% от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

25. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителю руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;

26. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

27. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

улучшении качества проводимых мероприятий на региональном (республиканском) уровне и участии в этих мероприятиях;

соблюдении установленных сроков выпуска новой концертной программы;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения массовых творческих мероприятий;

улучшении качества организации обслуживания зрителей.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

28. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

29. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимается с участием представителя первичной профсоюзной организации руководителем учреждения. При этом наименование премии и условия осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителя и главного бухгалтера

30. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда утверждаются локальным правовым актом уполномоченного исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры.

32. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, в ведении которого находится учреждение, устанавливаются уполномоченным исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности учреждения. Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

33. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

34. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и главному бухгалтеру при выходе в отпуск осуществляется в размере двух должностных окладов.

35. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии [V](#P421) настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные [разделом III](#P325) настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителя руководителя и главного бухгалтера.

VII. Основные подходы к формированию фонда

оплаты труда учреждения и штатному расписанию

36. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

37. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, фонда стимулирования по приносящей доход деятельности, который выплачивается ежеквартально.

37-1. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 25 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Удельный вес расходов на административно-управленческий персонал в зависимости от типа учреждения утверждается приказом Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики.

38. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждения и штатов в системе культуры республики должна быть направлена на повышение оплаты труда работников и при распределении рассматриваться с учетом мнения представителя органа первичной профсоюзной организации учреждения.

39. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с уполномоченным исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры.

40. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

41. В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Другие вопросы

42. С руководителем и творческими работниками учреждения, участвующими в создании и (или) исполняющими произведения, могут заключаться индивидуальные договоры в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

43. Размеры и условия оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с участием и учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации:

размер заработной платы может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, в месяц, установленную учреждением самостоятельно;

для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

44. Перечень творческих работников организаций исполнительских искусств, с которыми возможно заключение индивидуального договора об оплате труда, указан в [приложении N](#P624) 2 к настоящему Положению.

45. Лица, не имеющие соответствующее образование и стаж работы, установленные требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

46. Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах общего фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Кабардино-Балкарской Республики с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Приложение N1

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников ГКУК «КБ Госфилармония»

Порядок

исчисления стажа работы для установления

повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы

1. В стаж работы засчитывается:

а) всем работникам учреждений культуры время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры (клубах, библиотеках, культурно-досуговых центрах, центрах детского и юношеского творчества, детских музыкальных школах, школах искусств, художественных школах и других образовательных учреждениях, заводских, фабричных, колхозных культурных учреждениях всех отраслей народного хозяйства, профсоюзных клубах, кружках, оркестрах, танцевальных коллективах, где до 1990 года действовали вышеперечисленные культурные учреждения и организации независимо от форм собственности);

время службы, работы на должностях культработника, в том числе в республиках, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года; время службы, работы на должностях культработника в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

б) всем работникам учреждений культуры при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

2. Стаж работы сохраняется:

2.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений культуры и образования;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры и образования;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений культуры и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

после увольнения с работы на должностях культработника дошкольных и общеобразовательных учреждений, профилакториев, санаториев, которые непосредственно следовали за работой в учреждениях культуры и образования;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений культуры и образования при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и образования;

при поступлении на работу в учреждения культуры и во время перерыва другой работы;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях культуры и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из учреждений культуры;

2.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений культуры и образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства);

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры (время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается).

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

2.3. не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

2.4. не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

2.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры;

2.6. независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры эвакуируемых или выезжавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения культуры, искусства, кинематографии и образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений культуры и образования, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях культуры и образования с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

2.7. стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания на исправительно-трудовых работах (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

3. Перерывы в работе, предусмотренные [подпунктами 2.1](#P583) - [2.4](#P599) приложения в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений культуры и образования, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

Приложение N2

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников ГКУК «КБ Госфилармония»

Перечень

творческих работников организаций исполнительских

искусств, с которыми возможно заключение

индивидуального договора об оплате труда

Художественный персонал:

художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик, режиссер, звукорежиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, художник, репетитор по вокалу, балету, технике речи, звукооператор.

Артистический персонал:

артист-вокалист (солист), артист балета, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артисты - концертные исполнители (всех жанров).

Приложение N3

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников ГКУК «КБ Госфилармония»

Перечень

высококвалифицированных рабочих учреждений культуры,

которые могут быть заняты на особо сложных и ответственных

работах, к качеству исполнения которых предъявляются

специальные требования

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок |
| 2. | Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов |
| 3. | Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок |
| 4. | Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения |
| 5. | Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам |
| 6. | Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей |
| 7. | Слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов |
| 8. | Водитель: автобусов, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения |
| 9. | Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов |
| 10. | Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам |

Должностные оклады устанавливаются при выполнении особо сложных реставрационных и консервационных работ на произведениях высокой художественной и исторической ценности, а также на уникальных произведениях искусства. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,4.