

Утверждено  
Приказом ГАУК «Брянский  
областной методический центр  
«Народное творчество»  
№ 57/1/о от «17» ноября 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Государственного автономного учреждения**  
**культуры «Брянский областной методический центр**  
**«Народное творчество»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года., протокол № 11). Утверждено Постановлением Правительства Брянской области от 18 марта 2016 г. N 149-п, а также, постановлением Правительства Брянской области от «16» ноября 2020года №509-п «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства Брянской области».

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании нормативного правового акта.

Годовой фонд оплаты труда работников государственного учреждения подлежит корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания;

установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах сформированного фонда оплаты труда);

при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда с качеством оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективностью деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал

с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал государственного учреждения - работники государственного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал государственного учреждения - работники государственного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал государственного учреждения - работники государственного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники государственного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного учреждения.

Перечни должностей и профессий работников, относимых к соответствующей категории персонала, утверждаются локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя государственного учреждения, с учетом утвержденных Министерством культуры Российской Федерации примерных перечней должностей и профессий, отнесенных к соответствующей категории персонала.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждения (далее - работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, положением в соответствии с трудовым законодательством. Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области" и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В данном Положении устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в приложениях 1 - 3.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Аттестация работников учреждений производится на основании утвержденных в учреждениях положений об аттестации, разработанных в соответствии с основными положениями о порядке и условиях проведения аттестации в государственных учреждениях культуры, утвержденными исполнительным органом власти Брянской области в области культуры.

2.3. Оплата труда специалистов, совмещающих основную работу с работой в составе жюри профессиональных и жанровых фестивалей и конкурсов, производится по ставкам почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из размера минимального должностного оклада по 1-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей служащих 1-го уровня (в соответствии с приложением 1) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, содержащихся в приложении 4 к настоящему положению.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

2.6. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего

характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат, доплат и надбавок.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положением в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

3.2.2. Работникам государственных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени;

не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, трудового договора.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка молодым специалистам (учреждений культуры);
- надбавка за наличие государственных наград;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.1.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам в возрасте до 30 лет, окончившим высшие и средние специальные профессиональные учебные заведения и находящимся в штате учреждения, в размере 30% оклада (должностного оклада).

Надбавка выплачивается по основному месту работы ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.2. Надбавка за наличие государственных наград устанавливается работникам учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

почетные звания РФ, СССР, РСФСР:

"Народный" - 30%;

"Заслуженный деятель искусств" - 20%;

"Заслуженный работник культуры" - 20%;

"Заслуженный работник культуры Брянской области" - 15%.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий и наград надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

4.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах (но не более 30%):

при стаже от 1 до 5 лет – 10% от оклада (должностного оклада)

при стаже от 5 до 10 лет – 15% от оклада (должностного оклада)

при стаже от 10 до 15 лет – 20% от оклада (должностного оклада)

при стаже от 15 лет – 30% от оклада (должностного оклада)

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных статьей 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года N 23-З "О культурной деятельности на территории Брянской области".

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству.

Надбавка за выслугу лет работникам учреждения выплачивается по основному месту работы.

Установление надбавки за выслугу лет работникам производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

4.1.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам за высокую производительность и эффективность труда, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, совершенствование организации труда, за участие в реализации



государственных программ Брянской области, подготовку и проведение международных, Всероссийских, межрегиональных и областных мероприятий.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам сферы культуры и искусства устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Надбавка за интенсивность труда руководителю учреждения устанавливается за работу, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, расширение перечня услуг и предоставление возможности доступа жителям к информации о видах услуг и непосредственное получение услуг, оказываемых в учреждении; за сложность, важность выполняемой работы. Критерии и порядок установления надбавки за интенсивность труда руководителю учреждения устанавливаются нормативно-правовым актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителя учреждения определяется в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности учреждения».

4.1.6. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться единовременные премии за высокие результаты работы: при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации – 20%, Губернатора Брянской области - 10%, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации – 10%, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – 10%.

Установление премии за высокие результаты работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.) участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.) – 10%.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ

руководителю учреждения производится на основании приказа исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.8. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование работников производится в соответствии положением учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

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;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом в соответствии с локальным нормативным актом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

Должностной оклад руководителю учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителю учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размеры должностного оклада руководителя по группам учреждения в зависимости от критериев особенностей деятельности, значимости и масштаба управления:

Группы учреждения	Оклад (должностной оклад), рублей
I	22 013
II	18 128
III	14 638

Отнесение учреждения к группе производится по критериям, содержащимся в приложении 5.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV.

Предельный уровень заработной платы руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата

работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления среднемесячной заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения культуры, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

## VI. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения, который является приложением к коллективному договору. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам государственных учреждений культуры является разовая материальная помощь к отпуску в размере 3 000 рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25% нормы рабочего времени.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного учреждения культуры «Брянский областной методический центр «Народное творчество»

**Минимальные размеры окладов  
(должностных окладов) работников по ПКГ**

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>	
1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)	5856
2-й квалификационный уровень	6003
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>	
1-й квалификационный уровень	6588
2-й квалификационный уровень	6735
3-й квалификационный уровень	6881
4-й квалификационный уровень	7028
5-й квалификационный уровень	7319
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>	
1-й квалификационный уровень (специалист по закупкам, специалист по кадрам, инженер)	9904

2-й квалификационный уровень	10029
3-й квалификационный уровень	10101
4-й квалификационный уровень (ведущий бухгалтер)	10175
5-й квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	13322
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	13468
2-й квалификационный уровень	13614
3-й квалификационный уровень	13760

Приложение 2 к Положению об  
оплате труда работников  
Государственного автономного  
учреждения культуры «Брянский  
областной методический центр  
«Народное творчество»)

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
работников культуры, искусства и кинематографии;  
по должностям специалистов и служащих

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (руб.)
1	2
Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов и служащих культурно-досуговых организаций, центров народного творчества	
Художественный руководитель	15512
Режиссер-постановщик:	
Высшей категории	14638
Первой категории	13907
Заведующий сектором	12882
Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой и цехом	13 175
Заведующий художественно-постановочной частью	13907
Менеджер культурно-досуговой организации клубного типа:	

ведущий	8930
первой категории	8783
второй категории	8623
без категории	8477
Менеджер по культурно-массовому досугу:	
ведущий	8930
первой категории	8783
второй категории	8623
без категории	8477
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	
высшей категории	12590
первой категории	12150
второй категории	12004
без категории	11565
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии):	
высшей категории	12590
первой категории	12150
второй категории	12004
без категории	11565
Звукорежиссер	
Первой категории	12443
Второй категории	12150



Художник по свету	
Высшей категории	12150
Первой категории	12004
Второй категории	11565
Руководитель кружка, клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), культторганизатор	
первой категории	8783
второй категории	8623
без категории	8477
Методист:	
ведущий	9955
первой категории	8930
второй категории	8783
без категории	8491
Редактор:	
первой категории	8930
второй категории	8783
без категории	8491
Режиссер массовых представлений:	
высшей категории	12150
первой категории	12004

второй категории	11565
без категории	11418
Специалисты: по фольклору, жанрам творчества, методике клубной работы:	
ведущий	9515
первой категории	8930
второй категории	8783
Аккомпаниатор	8477
Звукооператор:	
Первой категории	8930
Второй категории	8783
Светооператор:	8783
Экскурсовод (лектор):	
Первой категории	8930
Второй категории	8783
Без категории	8491
Служащие.	
Администратор	8930
Старший билетный кассир	6192

Минимальные размеры окладов  
по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессии	Минимальный размер оклада, рублей
костюмер 2-го разряда	6003

машинист сцены 3-го разряда, монтировщик сцены 3-го разряда	6150
машинист сцены 4-го разряда	6296
машинист сцены 5-го разряда	6588
машинист сцены 6-го разряда	6881

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного учреждения культуры «Брянский областной методический центр «Народное творчество»

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (должностной оклад), рублей
1-й разряд (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик)	5856
2-й разряд (электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник)	6003
3-й разряд	6150
4-й разряд	6296
5-й разряд (водитель)	6588
6-й разряд	6881
7-й разряд	7319
8-й разряд	8051

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:  
-работы на 2 - 3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);  
-выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении культуры специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

Приложение 4 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного учреждения культуры «Брянский областной методический центр «Народное творчество»

### **КОЭФФИЦИЕНТЫ**

**ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к работе в составе жюри профессиональных и жанровых фестивалей и конкурсов**

	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук, работники, имеющие почетное звание "Народный артист"	доцент, кандидат наук, работники, имеющие почетное звание "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств"	лица, не имеющие ученой степени и почетных званий
Работа в составе жюри	0,25	0,20	0,10

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного учреждения культуры «Брянский областной методический центр «Народное творчество»

**Критерии отнесения учреждения к группе в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления  
Областной методический центр "Народное творчество"**

Показатели	Группы учреждений		
	I	II	III
1. Всего мероприятий, проведенных силами организации, единиц	350	от 300 до 350	до 300
2. Количество действующих в течение года клубных формирований в клубных учреждениях, центров культуры и досуга, парков культуры и отдыха и других учреждений	свыше 3000	от 2800 до 3000	до 2800

1. Отнесение к группам в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления производится учредителем не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

2. При наличии двух показателей, определяющих отнесение учреждения к конкретной группе, отнесение учреждения к конкретной группе производится с учетом исполнения обоих показателей