**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**КОРОЧАНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БЕЛОВСКОГО РАЙОНА**

**КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**от 29.08.2019г.                                                         №58**

**Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Корочанский Центральный Сельский  Дом Культуры»**

В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы», Федеральным законом РФ № 7-ФЗ от 12.01.1996 года «О некоммерческих организациях», № 131-ФЗ от 06.10.2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, Администрация Корочанского сельсовета Беловского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Корочанский Центральный Сельский Дом Культуры»

2. Внести изменения в штатное расписание работников муниципального казённого учреждения культуры «Корочанский Центральный Сельский Дом Культуры»

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой

3.Настоящее постановление  подлежит официальному опубликованию на сайте Администрации Корочанского сельсовета в сети «Интернет» и вступает в силу с 01 сентября 2019 года.

Глава Корочанског сельсовета

Беловского района                                                                          М.И.Звягинцева

**Приложение**

**к  Постановлению Главы Корочанского**

**сельсовета                                                                                                                                                                                        Беловского района Курской области**

**от «29» 08. 2019 г. № 58**

**Положение                                                                                                                                                                             по оплате труда работников                                                                                                       муниципальных казенных учреждений культуры,**

**«Корочанского Центрального Сельского Дома Культуры»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.    Настоящее Положение по оплате труда  муниципальных казенных учреждений культуры  «Корочанского Центрального Сельского Дома Культуры»

 (далее  по тексту -  учреждения)  Беловского района Курской области (далее по тексту  -  Положение), разработано в соответствии со                                                                                                                                                                     -    статья 134  Трудового кодекса Российской Федерации  «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы»;

  -   Федеральными Законами РФ: № 7-ФЗ от 12.01.1996 года  «О некоммерческих организациях»;     № 131 – ФЗ от 06.10.2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

-   настоящим Положением по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Корочанский Центральный Сельский Дом Культуры».

1.2.  **Положение**включает**в себя:**

**-**размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

-   условия оплаты труда руководителя учреждений, его заместителя и главного бухгалтера;

-   наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

           -   размеры   повышающих коэффициентов к окладам и  иные выплаты стимулирующего характера;

            -   наименование и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с   перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования, их установления;

1.3.   Настоящее Положение является основным документом для муниципальных казенных учреждений.

1.4.  **Настоящее Положение регулирует:**-  порядок оплаты  труда работников муниципальных  казенных учреждений;

- условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являющиеся обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.  Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками учреждения.

1.6.  Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством

**II.      ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1.   Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений   формируется на календарный год исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, а также иных средств, поступающих в распоряжение учреждений.

2.2.  В фонд оплаты труда учреждения **включаются следующие виды выплат** :                                                                                                                 1)    размеры  окладов ( должностных окладов), в соответствии с перечнем размеров окладов, утвержденных настоящим Положением ;                                                                                                                                            2)    размеры  выплат повышающих коэффициентов  к окладам в соответствии  с   перечнем видов выплат;                                                                                                                                                                                                                    3)     размеры выплат  стимулирующего характера  за интенсивность  и высокие результаты работы  и  иные  выплаты стимулирующего характера, в том числе материальная помощь,  в соответствии  с   перечнем видов выплат стимулирующего характера,  иных выплат,  утвержденных настоящим Положением  ;                                                                                                                                                                                  4)    условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;                                                                                                                                                           5)     условия оплаты труда руководителей  учреждений,  утвержденных настоящим Положением;                                                                                                                                                      6)    другие вопросы оплаты труда;

2.3.  Фонд оплаты труда муниципальных казенных учреждений   формируется на основании штатного расписания, согласованного с главным распорядителем бюджетных средств -  Корочанского сельсовета в лице полномочного представителя Главы Корочанского сельсовета М.И. Звягинцевой

2.4. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем

2.5.  Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

   При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

    Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

2.8.      Муниципальные казенные учреждения культуры в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов),   а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.9 .    Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам   по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.10.     Размеры повышающих коэффициентов к  должностным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ**.**   Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (**Приложение № 1)**

2.11.    В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.  При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ

2.12.     При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.13   Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.14.    Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с Учредителем, в ведении которого находится Учреждение, и включает в себя все должности специалистов (работников),   профессий рабочих  данного Учреждения.

2.15.     При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы с учетом имеющихся организационно технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности предусмотренным Уставом.

2.16.     Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется Учредителем в лице Главы Корочанского сельсовета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

2.17.  Глава Корочанского сельсовета, как главный распорядитель выделенных бюджетных средств  на оплату труда  муниципального казенного учреждения культуры, может устанавливать предельную норму оплаты труда  работников  административно – управленческого и  ведущего звена в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов),  а также перечень должностей, относимых к  административно – управленческому и  основному персоналу этих учреждений, кроме учреждении, в которых доля работников составляет более 35 %   от общей  численности, этих учреждений.

**III.   УСТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ   ТРУДА РАБОТНИКОВ**

3.1.      Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственно Главе Корочанского сельсовета,   включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными  договорами, соглашениями, локальными нормативными актами  в соответствии с трудовым законодательством,  иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, органами местного самоуправления, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

3.2.  **Система оплаты труда работников   устанавливается в соответствии** с предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом:

а)      рекомендаций  Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений   по установлению на федеральном,  региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственного и муниципального учреждения;                                                                                                                                                                   б)     систем нормирования труда, определяемых работодателем (муниципальных  казенного учреждения культуры)  с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.                                                                                                                                                                                            в)     Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих  или профессиональных стандартов;                                                                                                                                г)     государственных гарантий по оплате труда;                                                                                                          д)     гарантий  настоящего Положения;                                                                                                                                               е)     достигнутого уровня оплаты труда;                                                                                                                       ж)    размерами  выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;                                                                     з)     профессиональных квалификационных групп, утверждаемых  муниципальным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;                                                                                        и)    перечня видов выплат компенсационного характера ;

к)    перечня видов выплат стимулирующего характера;

л)    мнения представительного органа работников;

м)   порядка аттестации работников муниципальных  казенных  учреждений,  устанавливаемого  в соответствии с законодательством Российской Федерации;                                                                                                         н)    пересмотра  норм труда  в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

**IV.   ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА                                                                   РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ (СПЕЦИАЛИСТОВ)**

   4.1.      Размеры окладов (должностных окладов) работников   учреждений культуры устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей следующим   профессиональным квалификационным группам **(далее ПКГ):**

**-** Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 года № 10222),

            -  Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от                     29 мая 2008 года № 247н  «Об утверждении профессиональных  квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» , зарегистрировано в Минюсте  Российской   Федерации   23 июня 2008 г., регистрационный номер 11858;

        -    Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от                     29 мая 2008 года № 248н  «Об утверждении профессиональных  квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» , (зарегистрировано в Минюсте  Российской        Федерации      23 июня 2008 г., регистрационный номер 11161);

         -  Приказ  Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008  N 121н   "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» ,  а также   ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения  целей и задач, определенных Уставом Учреждения  и  выполнения муниципального задания,  с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям специалистам,  относимых к основному, ведущему персоналу,  и по общеотраслевым должностям;

           -   нормативно – правовые акты    муниципального района «Беловский район» Курской области;

          -    настоящее Положение.

          Размеры окладов работников муниципального казенного учреждения культуры «Корочанский Центральный Сельский Дом Культуры», подведомственно Главе Корочанского сельсовета приведены в **Приложении №  1.**

         Оклады заместителей устанавливаются на 20 % ниже окладов соответствующих руководителей учреждений.

4.2.      В случае отсутствия необходимой должности   специалистов,  служащих,  работников , профессии рабочих  в ПЕРЕЧНЕ профессиональных квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации,    руководитель  учреждения      вправе    определить   -    на основании Решения аттестационной комиссии   соответствие определенному квалификационному уровню конкретной  ПКГ (профессиональная квалификационная группа)   этой должности или  профессии рабочего,  которые должны  соответствовать  уставным целям учреждения,  и  обоснованно соответствовать  определенному квалификационному уровню конкретной  ПКГ.                                                                                    Размеры должностных окладов по таким должностям, тарификационных ставок профессиям рабочих    устанавливаются аттестационной комиссией с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

 По должностям работников (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

4.3.     Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении.

**4.4..**   Работник имеет право заключать трудовые договоры, дополнительные соглашения о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство),   не противоречащие  действующему  трудовому законодательству.

4.5.     Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

**V.   ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ   ВЫПЛАТ**

**5.1.**Работникам учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

**-**персональный повышающий коэффициент к окладу;

             - повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

             -  повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

             -  повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

                Персональный повышающий коэффициент к окладу выпускникам окончившим

                профессиональное образовательное учреждение впервые;

           –  стимулирующие выплаты (надбавка) за стаж работы;

           -   стимулирующая выплаты (надбавка)  за качество выполняемых работ;

           -    премиальные выплаты

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

 При установлении стимулирующей надбавки  может учитываться  как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

         Решение о введение соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.   Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

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

         Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и настоящим Положением

         Порядок снижения выплат стимулирующего характера определяется коллективным договором, локальным нормативным актом (**положением** о видах, показателях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных учреждений культуры, настоящим положением   определяющим перечень выплат стимулирующего характера и условия их осуществления.

         Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более одного месяца с момента совершения с предоставлением объяснительной записки работника в отношении, которого производится снижение.

         Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах   **5.1. -  5.10.**настоящего раздела Положения.

**5.2.   Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)**

         Стимулирующая надбавка в виде персонального повышающего коэффициента к окладу за эффективность деятельности устанавливается работнику за выполненную работу по итогам за отчетный период, с учетом выполнения установленных показателей критериев оценки эффективности труда.

          Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и

 его размерах принимается учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

       **Оценка показателей** (критериев) эффективности деятельности работников   производится в соответствии с:

-   Положением   «О видах, показателях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам»  **(Приложение № 2)**

-   Критериями (индикаторы показателей оценки результативности эффективности, и качества работы в зависимости от специфики деятельности) к Положению   «О видах, показателях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам»

-   Положением   «О комиссии по установлению  выплат стимулирующего характера работникам»   и  с учетом Решения  данной комиссии (избранной комиссии)   по установлению (распределению**)(Приложение 3**)  выплат стимулирующего характера работникам учреждения

    Виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителем Учреждения на основании протоколов решений   комиссии    по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия) и с учетом мнения выборного органа работников.   Комиссия избирается на собрании трудового коллектива   из числа работников Учреждения. В состав комиссии могут входить ведущие специалисты (методисты, заведующие секторами, ведущие творческие работники), члены представительного органа работников Учреждения. Состав    комиссии утверждается приказом руководителя учреждения на основании протокола решения собрания трудового коллектива. Комиссия действует на основании Положения о комиссии. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера рассматриваются на заседаниях, проводимых в период, предшествующий начислению заработной платы. Заседания балансовой комиссии проводятся в соответствии с действующим в учреждении порядком. На заседаниях комиссии рассматривается и согласовывается оценка профессиональной деятельности работников за период, предшествующий установлению выплат стимулирующего характера, которая должна отражать результативность, интенсивность, эффективность и качество работы каждого работника учреждения (кроме руководителя).   Решение комиссии принимаются простым большинством голосов. Комиссия принимает решение об установлении выплаты стимулирующего характера на основании представленных материалов работником (отчетов деятельности) по каждому работнику и готовит соответствующий протокол результатов оценки деятельности работников. Выбранная комиссия обязана ознакомить работников учреждения с данными оценки собственной профессиональной (эффективной) деятельности. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении конкретного размера стимулирующей выплаты работнику учреждения, оставляя за собой право, вносить обоснованные изменения в решение комиссии.                                                                                                                                 Работники учреждения вправе подать, а комиссия обязана принять к рассмотрению письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной (эффективной) деятельности. Руководитель или председатель   комиссии по согласованию с комиссией дает ответ на письменное обращение в течение 3 (трех) рабочих дней.

**Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен в следующих случаях:**1) при нарушении работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка; 32при ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей, снижении (ухудшении) показателей работы; 3)   при наличии обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг4)  за несоблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности                                                             5)  меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

    Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**5.3.   Повышающий коэффициент к окладу по учреждению** (структурному подразделению) устанавливается руководителям, специалистам и киномеханикам муниципального казенного учреждения культуры. работающим в сельской местности:

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

       Размер   повышающего коэффициента к окладу:**0,25    % .**

**5.4.     Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство**

         Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливаются с целью стимулирования работников замещающих должности служащих (специалистов) и устанавливаются в размере  –  0,20 – 0,25   %   к должностному окладу.

**5.5.    Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается всем работникам, занимающим профессиональные квалификационные группы   должностей специалистов   отнесенных к ПКГ   и   работникам, занимающим профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

Размеры повышающих коэффициентов:

    Специалисты отнесенный к ПКГ:

  - ведущего звена      – 0, 25

 - среднего звена       –  0, 20

- вспомогательного -    0, 15

   Работники общеотраслевых профессий:

- четвертый квалификационный уровень –     0, 15

- третий квалификационный уровень       –     0, 10

         -  второй квалификационный уровень      –     0, 05

         -  первый квалификационный уровень     –      0, 03

      Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности  и его  размерах принимается  учреждением,  в отношении конкретного работника  с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных  задач,  других факторов при достижении уставных целей.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**5.6.    Выпускникам образовательных организаций в сфере культуры**,    окончивших их с отличием,  впервые поступившим на работу в муниципальное  казенное  учреждение  культуры  по специальности ,    в течении  первых трех  лет  работы в   указанных  учреждении  устанавливается  персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:                                                                                                                                                                      с высшим профессиональным образованием    - **0,20  %** ;                                                                                                                           со средним профессиональным образованием –   0,**15  %**.

**5.7**.  **За стаж работы работникам устанавливается к окладу стимулирующая надбавка:**

стимулирующие надбавка за стаж работыустанавливается работникам (или изменяется ее размер) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства государственных и (или) муниципальных).

 Размеры    выплат (в процентах от оклада):                                                                                                                         при стаже  работы   от  1 года до  5 лет   - **10 %** ;                                                                                                                                                                                              при стаже работы   от   5 лет  до 10 лет   - **15 %;**при стаже работы   от 10 лет  до 15 лет   - **20 %;**при стаже работы   свыше 15 лет            -  **25 %.**

Применение   стимулирующих выплат за стаж работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**5.8.   За качество выполняемых работ**стимулирующие выплаты (надбавка) устанавливается   к должностным окладам работников, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Установление стимулирующих надбавок   осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

Стимулирующая надбавка в сумме   **два минимальных оклада** за Почетные звания   со дня присвоения, награждения :   «Народный артист   Российской Федерации»,  «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»,  «Заслуженный художник Российской Федерации»,  «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»,      «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,                                                                    аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

             Стимулирующие выплаты (надбавка) устанавливается   к должностным окладам работников, которым **присвоена ученая степень**:

-     **5 %**  от оклада  за ученую степень кандидата наук (с даты принятия  решения ВАК России  о выдаче диплома) ;                                                                                                                                                                                 -    **5 %**  от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;              -    **10 %** от  оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);                                                                                                                                                           -    **15 %**  от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия Решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;                                                                                                                                                            - -   **20 %**  от оклада  за ученую степень доктора наук ( с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома)  при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большое значение.

            Применение   стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

5.9.  С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI   настоящего Положения.

**5.10.    ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**Порядок и условия премирования работников**

5.10.1.  В целях, поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях культуры, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений. учреждения устанавливаются следующие премии:

**премия   по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;                                                                       премия за качество выполняемых работ .**

     Премирование и размер премирования определяется по решению коллегиального органа (выбранной комиссии) учреждения, наделенного правом принятия решения о премии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

 Премия   по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год); выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется   как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

  При премировании за качество выполняемых работ учитывается:

-  успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

  соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

  труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью

   учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной

  деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

 - участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

5.10.2 Руководители и работники учреждений, награжденные Почетными грамотами и Благодарностями Беловского района Курской области и Администрации Беловского района Курской области, а также иными видами наград, установленных законодательством Российской Федерации и Курской области, поощряются согласно Положениям о соответствующих видов наград.

5.10.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д..

**VI   ПОРЯДОК и УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

6.1.   Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и органом местного самоуправления, содержащие нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников в процентном отношении к должностным окладам.

 6.2.    Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.3.     Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.4.    Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.  В этих целях в соответствии с трудовым законодательством работникам осуществляются

     **следующие выплаты компенсационного характера:**

-    за работу на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда;                                                                                                                                                                                -   за совмещение профессий (должностей);                                                                                                                                   -   за расширение зон обслуживания;                                                                                                                 -   за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно  отсутствующего

работника      без освобождения от  работы, определенной трудовым договором;                                                                    -   за работу в ночное время;                                                                                                                                       -  за работу в выходные  и нерабочие праздничные дни;                                                                                         -  за сверхурочную работу.

          Размер доплаты в срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

            Компенсационные выплаты не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

           Компенсационные повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

**6.5**       **Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями** труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат – 4 % от оклада.

            Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

**6.6.     При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной**квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации, от оклада (должностного оклада) должности более высокой квалификации.                                                                                                                        Применение повышающего   компенсационного коэффициента к окладу по занимающей должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**6.7.**   **Выплата   за работу в ночное время** устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.  Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

**6.8.   Оплата  за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится не менее одинарной дневной  или часовой ставки  (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной  дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

**6.9.  Оплата за сверхурочную работу производится** в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

**VII                                                                                                                                                                   ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

7.1.      Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

7.2.    Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

 Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 16-19 настоящего Положения.

7.3.    Стимулирующая надбавка в виде персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач за выполненную работу по итогам за отчетный период, с учетом выполнения установленных показателей критериев оценки эффективности труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профсоюзной организацией. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе уменьшить, приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера.

7.4.    Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, и привлекаемым для выполнения   важных       (особо   важных)     и      ответственных     (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу в размере       30%.

7.5.   Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливаются с целью стимулирования работников замещающих должности рабочих и устанавливаются в размере – 1,0 к должностному окладу.

7.6.   Работникам устанавливается стимулирующая надбавка к должностному окладу за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавка за стаж осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за стаж работы в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в размере:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет  – 10 %;

- при стаже работы от 5 до 10 лет         – 15 %;

- при стаже работы от 10 до 15 лет      – 20 %;

- при стаже работы свыше 15 лет         – 25 %.

7.7.    С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V I настоящего Положения.

7.8.   Работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

**VIII.**

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

8.1. Заработная плата руководителей учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и определяется в кратном размере от средней заработной платы работников основного персонала учреждения. Коэффициент кратности не может составлять более трех размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

При определении средней заработной платы работников учреждения суммы компенсаций за неиспользованный отпуск и пособий по временной нетрудоспособности в расчет не включаются.

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливается главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Отдел по вопросам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Беловского района Курской области, как главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации руководителя учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его деятельности.

      Стимулирующая надбавка в виде персонального повышающего коэффициента к окладу за эффективность деятельности устанавливается руководителю за выполненную работу по итогам за отчетный период, с учетом выполнения установленных показателей критериев оценки эффективности труда. При установлении стимулирующей надбавки может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается коллегиальным органом (комиссией) Отдела по вопросам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Беловского района Курской области с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Управления культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта по согласованию с профсоюзной организацией.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств Учредитель вправе уменьшить, приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера.

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

8.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Отделом по вопросам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Беловского района Курской области.

8.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения

8.5. Руководителям учреждений и его заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за стаж работы – в процентах от оклада в зависимости от   общего количества лет, проработанных по профессии:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

- при стаже работы от 5 до 10 лет –       15 %;

- при стаже работы от 10 до 15 лет –     20 %;

- при стаже работы свыше 15 лет –        25 %.

8.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Стимулирующая надбавка в сумме два минимальных оклада   за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

**IX.    ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

9.2.  Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работникам не должны быть хуже, чем условия работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, работникам по занимаемой должности, рабочей профессии ежегодно выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (при предоставлении очередного трудового отпуска работнику).

        9.5. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, работникам в размере до двух должностных окладов, установленного на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет;

- в связи со свадьбой работника;

         - в связи с рождением ребенка;

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого руководителя, его заместителей, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

        -  по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);

 Решение об оказании материальной помощи руководителей учреждений и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления начальнику Отдела по вопросам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Беловского района Курской области.

Решение об оказании материальной помощи работников учреждений и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления самих работников руководителю учреждения.

     9.6.   Руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам и специалистам муниципальных учреждений культуры при достижении пенсии по старости при общем стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности, независимо от стажа работы, выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

**X .   ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 10.1.   Изменение условий оплаты труда работников учреждения производится:

-    в соответствии с настоящим Положением;

-    при наличии законодательного акта об изменении условий оплаты труда;

-    при повышении квалификации работника, на основании решения аттестационной комиссии и приказа по   учреждению.

10.2  . При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, руководитель учреждения обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

10.3.   Премия, стимулирующие выплаты по итогам работы за отчетный период не выплачивается работникам, в том числе руководителю учреждения:

1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;                                                                      2) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;                                                                                                   3) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами  5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4.  При увольнении работников, в том числе руководителя муниципального учреждения,   премия,  стимулирующие выплаты  по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

10.5.  Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены в срок и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

**Приложение № 1**
к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры,

 подведомственно  Главе Корочанского сельсовета

и

# **Размеры окладов работников**

**муниципального казенного учреждения культуры,**

**подведомственно Главе Корочанского сельсовета**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Минимальный должностной оклад, рублей |
| Должности отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:  Контролер билетов | 3830 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена:**-  заведующий костюмерной,- звукооператор (звукорежиссер);  - режиссер – постановщик- ведущий дискотеки;- аккомпаниатор;- культорганизатор;- руководитель музыкальной части дискотеки;- художник, художник-декоратор; художник оформитель;- библиотекарь;- библиограф;- руководитель декоративно –прикладного искусства народного творчества,                   -  специалист: по фольклору;  по жанрам творчества;  по методике клубной работы;-  руководитель: клубного формирования (кружка), любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства (творческого), клуба по интересам;-  хореограф, балетмейстер, хормейстер ;-  аккомпаниатор – концертмейстер;-  методист: библиотеки, по методике клубной работы, досуговой работы, информационного – компьютерного обеспечения                                      клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры, центра культуры и досуга и других аналогичных учреждений, и организаций; - художественный руководитель;- заведующая сельской библиотекой | 8262 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников****культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":**-   ведущий методист: информационно – методической и кадровой политики (деятельности) ;    по методике клубной работы   клубного учреждения,   научно-методического центра народного творчества,  дома народного творчества, центра народной культуры, центра культуры и досуга и других аналогичных учреждений и организаций;- главный библиотекарь;- главный библиограф;- директор сельского дома культуры;- художественный руководитель;- заведующий сектором (отделением) по прокату кино и видеофильмов;    киновидеообслуживания населения;- заведующая централизованной детской библиотекой | 9554  |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":**- заведующий; директор:                                                                                                                           дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, центра культуры и досуга,                                                     центра народной культуры, центра театрального творчества,  межпоселенческой  библиотеки  и других аналогичных учреждений и организаций.                                   |            11493 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**Первый квалификационный уровень:**секретарь | 5453 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**Первый квалификационный уровень:**художник**Второй квалификационный уровень:**заведующий хозяйственной частью | 46265080 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего   уровня»**Первый квалификационный уровень:**бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, экономист, экономист по финансовой работе**Второй квалификационный уровень:**должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться и внутридолжностная категория**Третий квалификационный уровень:**должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория **Четвертый квалификационный уровень:**должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**Пятый   квалификационный уровень:**главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера | 61036596712676578262 |

**Размеры   окладов   рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням** | Минимальныйдолжностной оклад, рублей |
| Первый квалификационный уровень**Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня":**-  киномеханик , техник по ремонту и монтажу оборудования, фильмопроверщик. | 6103 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:****Первый квалификационный уровень:**- контролер билетов- кассир билетный; - дворник;- оператор водогрейных котлов (котельных); истопник;- сторож (вахтер);-  уборщик территорий;- уборщик служебных (производственных) помещений;**Второй квалификационный уровень:**-  водитель автомобиля; рабочий по обслуживанию здания, электрик (электрик – механик). | 29673453 |