**ПРОЕКТ**

**Российская Федерация**

**Администрация муниципального района**

**«Город Краснокаменск и Краснокаменский район»**

**Забайкальского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2023 года № \_\_\_\_\_\_

**г. Краснокаменск**

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, на основании Закона Российской Федерации [от 09.10.1992 № 3612](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/1338bdc9-6cc9-4707-b372-f32393e307b5.html)-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», [Трудового Кодекса Российской Федерации](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), Закона Забайкальского края [от 14.10.2008 № 39-ЗЗК](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/3eea9701-735e-4a49-a95b-f8b146e91348.html) «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений», Закона Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», постановления Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», учитывая решение Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.12.2014 № 120 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений), финансируемых из бюджета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края», решение Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.07.2023 № 35 «Об обеспечении роста заработной платы в муниципальном районе «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и о внесении изменений в отдельные решения Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края», руководствуясь ст. 31 [Устава муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район»](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/1276d9c9-4da6-4a59-a4dc-f6f9b40a7678.html) Забайкальского края, администрация муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников хозяйственной службы Комитета молодежной политики, культуры и спорта Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования и централизованной бухгалтерии), подведомственных Комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 30.12.2019 № 66 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников хозяйственной службы комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования и централизованной бухгалтерии), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 13»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.11.2020 № 80 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников хозяйственной службы комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования и централизованной бухгалтерии), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края от 10.04.2019 № 13»;

-постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 18.01.2022 № 1 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников хозяйственной службы комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования и централизованной бухгалтерии), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 13

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.11.2022 № 81 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников хозяйственной службы комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования и централизованной бухгалтерии), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 13»

3. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию на стенде администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, размещению на официальном веб-сайте муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: <http://adminkr.ru>, вступает в силу после его подписания и обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2023.

Врио главы муниципального района Н.С. Щербакова

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. № \_\_\_\_\_

## Положение

## об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края (далее - Положение) определяет правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края (далее - Учреждения) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждений в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - [ТК РФ](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html));

- Законом Российской Федерации [от 09.10.1992 № 3612](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/1338bdc9-6cc9-4707-b372-f32393e307b5.html)-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- Законом Забайкальского края [от 14.10.2008 № 39-ЗЗК](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/3eea9701-735e-4a49-a95b-f8b146e91348.html) «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;

- Законом Забайкальского края от 09.04.2014 № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- решением Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.12.2014 № 120 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений), финансируемых из бюджета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- решением Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.07.2023 № 35 «Об обеспечении роста заработной платы в муниципальном районе «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края и о внесении изменений в отдельные решения Совета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края».

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

отчетный период - период, за который Учреждение составляет отчетность (год, полугодие, квартал, месяц);

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

фонд оплаты труда - денежные средства, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждений (далее - работник).

2.1.1. Заработная плата работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда;

- гарантированная персональная надбавка.

2.1.2. Лицо, принимаемое на работу на общеотраслевые должности руководителя, специалиста и другого служащего, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (далее по тексту - Комиссия), в порядке исключения, может быть назначено на соответствующую должность также, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.1.4. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.6. Штатное расписание работников Учреждений формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих.

2.1.7. Фонд оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета соответственно, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.1.8. Оклад (должностной оклад) работникам устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.1.9. Оклад (должностной оклад) работников, относимых к основному персоналу Учреждения, расположенного в сельской местности, увеличивается на 25 процентов.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате выплачиваемая в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 9 января 1986 г. № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» и Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 26 июля 1978 г. № 243сс «Об утверждении перечня поселковых и сельских Советов народных депутатов приграничной зоны Приморского и Хабаровских краев, Амурской и Читинской областей, на территории которых распространяются дополнительные льготы» (далее – процентная надбавка к заработной плате).

2.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся оплаты за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочную работу;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 [ТК РФ](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

2.2.3.2. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.3.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58580fCd5E) ТК РФ.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличение должностного оклада.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются Учреждениями по качественному результату за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательством Российской Федерации минимальным или максимальным размером.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- выплата за интенсивность, высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- иные выплаты стимулирующего характера (по распоряжению руководителя Учреждения культуры, председателя Комитета)

2.3.1.1. Выплата за специфику работы (напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки) устанавливается работнику, относящегося к основному персоналу по виду экономической деятельности:

1) «Деятельность по организации и постановке театральных и оперных представлений, концертов и прочих сценических выступлений»:

а) относящимся к художественно-руководящему персоналу в размере до 70 % должностного оклада по следующим должностям:

- руководящий персонал: руководитель кружка, заведующий филиалом;

- художественный персонал: художественный руководитель, главный режиссер, главный хормейстер, главный балетмейстер, аккомпаниатор, культорганизатор, ведущий дискотеки;

б) иным работникам в размере до 20 % должностного оклада по следующим должностям: балетмейстер, звукорежиссер, художник по свету, художник-декоратор, методист клубного учреждения, артист-вокалист;

2) «Деятельность библиотек» в размере 20 % должностного оклада по должностям: методист библиотеки, главный библиотекарь, главный библиограф.

Выплата за специфику работы выплачивается пропорционально отработанному времени, которая соответствует данной специфике, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.1.2. Надбавка за выслугу лет, предусмотренная всем категориям работников, начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Основным документом для определения надбавки за выслугу летявляется стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Работникам общеотраслевых профессий в стаж за выслугу лет засчитывается работа только в учреждениях культуры, искусства.

Надбавка за выслугу лет всем работникам производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, и устанавливается приказом Комитета и (или) Учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентном отношении к окладу (должностному окладу) |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 и более лет | 30 |

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в отрасли, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности, в период повышения квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки за выслугу лет в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

2.3.1.3. Надбавка молодым специалистам, являющимися лицами в возрасте до 35 лет, впервые заключившими трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается в размере 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое Учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.1.4. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за наличие почетного звания, звания «заслуженный», «почетный», ученой степени, ученого звания устанавливается:

1) в размере 20 % должностного оклада независимо от фактически отработанного времени работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 % должностного оклада независимо от фактически отработанного времени работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 % должностного оклада независимо от фактически отработанного времени работникам, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.1.5. Выплата за интенсивность (масштаб работы повышенной ответственности, перевыполнение минимальных нормативов деятельности, выполнение и перевыполнение основных плановых показателей по профилю деятельности работника) и высокие результаты работы устанавливается в размере не более 100 % оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность определяется исходя из установленного работнику оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.1.6. Условия и порядок выплат за высокие результаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, по которому достигнуты данные результаты, исчисленного с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда.

Размер выплаты за высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на год и в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.3.1.7. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения отдельным категориям работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности.

Выплата премии по итогам работы осуществляются исходя из оценки результативности и качества работы работника на основании показателей премирования работников, но в пределах 100 % оклада (должностного оклада).

2.3.1.8. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в пределах 50 % оклада (должностного оклада).

2.4. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

2.4.1. В случае если месячная заработная плата работников при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника за соответствующий период времени.

2.5. Гарантированная персональная надбавка

2.5.1. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается решением Совета муниципального района, обеспечивающим рост заработной платы в муниципальном районе, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя, главного бухгалтера Учреждения

3.1. Настоящий раздел определяет порядок и размер оплаты труда руководителя, главного бухгалтера Учреждения при заключении с ним трудового договора.

3.2. Оплата труда руководителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня.

3.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения увеличивается на коэффициент кратности, установленный согласно штатной численности Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия | Размер коэффициента кратности |
| Штатная численность персонала учреждения | |
| до 20 ед. | 2 |
| от 21 до 40 ед. | 3 |
| от 41 до 60 ед. | 4 |
| от 61 ед. и больше | 5 |

3.5. Должностной оклад руководителя Учреждения повышается одновременно с увеличением оклада по профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня в Учреждении путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

Должностной оклад главного бухгалтера определяется в процентном отношении от должностного оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада главного бухгалтера - на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

3.7. К выплатам стимулирующего характера руководителя, главного бухгалтера Учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

3.7.1. Размеры, условия и порядок выплаты надбавки за выслугу лет устанавливаются в соответствии с подпунктом 2.3.1.2 настоящего раздела.

3.7.2. Размеры, условия и порядок установления надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливаются в соответствии с подпунктом 2.3.1.4. настоящего раздела.

3.7.3. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета и производятся в пределах планового фонда оплаты труда.

3.7.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета, в пределах установленного фонда оплаты труда, но не более 100 % должностного оклада в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя за счет бюджетных и внебюджетных средств на основании письменного отношения руководителя Учреждения.

IV. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь может оказываться всем работникам муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных Комитету.

4.2. Материальная помощь выплачивается в размере 2000 рублей (работникам, работающим на неполной ставке – 1000 рублей), по личному заявлению работника в случаях:

- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);

- в связи со смертью самого работника;

- в связи юбилеем работника (50, 55, 60, 65);

4.3. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами деятельности работника.

V. Заключительные положения

5.1. Заработная плата работника, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края**

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | 5 666 |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кассир билетный | 5 838 |

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; | 6 619 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 6 791 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | техник-программист; | 6 964 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 7 135 |

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; программист | 8 165 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | контролер билетов | 6 619 |

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки | 6 791 |

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов-концертных исполнителей вспомогательного состава; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; звукооператор; методист библиотеки, клубного учреждения; художник-бутафор; художник-декоратор; художник по свету | 7 307 |

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | балетмейстер; балетмейстер-постановщик; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный режиссёр; заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы); заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, звукорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения; руководитель студии; руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель | 9 367 |

4. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | костюмер | 6 620 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_