**АДМИНИСТРАЦИЯ МО "ВОЛОДАРСКИЙ РАЙОН"**

**АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 21.01.2019 г. | N 52 |

О системе оплаты труда работников

муниципальных учреждений культуры

МО «Володарский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Астраханской области от 26.02.2013 №82 - Пр «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597», постановления Правительства Астраханской области от 03.07.2017 №232-П "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области», постановления администрации муниципального образования «Володарский район» от 29.07.2014 года № 1391 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры и дополнительного образования детей», администрация МО «Володарский район»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры МО «Володарский район» (Приложение № 1).

2.Признать утратившим силу Постановление администрации МО «Володарский район» от 31.12.2013 года № 2352 «Положение о системе оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных Администрации МО «Володарский район».

3.Сектору информационных технологий организационного отдела администрации МО «Володарский район» (Лукманов) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации МО «Володарский район».

4.Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019 года.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации МО «Володарский район» Бояркину О.В.

Глава администрации Б.Г.Миндиев

Приложение № 1

к постановлению администрации

МО «Володарский район»

от 21.01.2019 г. № 52

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МО «ВОЛОДАРСКИЙ РАЙОН»

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Володарский район», разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0E7565BDA11FA515AA129AF34CE325B1BAD3AB749C9940209D7431E9D55D3BEDEC76311D2AyEk2N) Российской Федерации, [Законом](consultantplus://offline/ref=0E7565BDA11FA515AA1284FE5A8F78BEBAD9FC789A9D4D73C62B6AB4825431BAAB39685867EDF4EBADBFE7yDkEN) Астраханской области от 09.12.2008 N 75/2008-ОЗ "О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области".

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера;

- Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждений).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, а также настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе исходя из установленных норм труда, доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных локальными нормативными актами учреждений.

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

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням устанавливаются согласно [приложению](#Par187) 1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников учреждения.

Уровень квалификации (квалификационная категория) подтверждается, присваивается по результатам аттестации работников учреждения или устанавливается на основании действующих документов, подтверждающих наличие квалификационной категории.

1.5.Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников учреждений, устанавливаются в соответствии с перечнями видов и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре работника учреждения.

1.6.Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Астраханской области;

- ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии;

- доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.7. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- доплата за квалификационную категорию

- надбавка за почетное звание, ученую степень;

- премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.8.Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения).

**2. Порядок, размеры и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

2.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в виде процентных надбавок, коэффициентов, фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.2.Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам учреждений не устанавливаются.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.Выплата за работу в сельской местности устанавливается всем руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.Коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения водителям автомобилей может устанавливаться ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками).

2.6.Работникам учреждений, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.7.Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, выплаты компенсационного характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

**3. Порядок, размеры и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

3.1.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о стимулирующих выплатах, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения) и в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), созданной локальным нормативным актом учреждения, в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят представители, уполномоченные выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представителем, избранным работниками учреждения).

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений при достижении качественных и количественных показателей, определяемых в положении о стимулирующих выплатах, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения, или трудовом договоре, при заключении с работником учреждения трудового договора, в котором конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг ("эффективного контракта").

3.3.Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **при стаже работы:** | **в процентах** |
| от 1 года до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| свыше 5 лет | 20 |

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышений, надбавок и доплат.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности;

- время работы в бухгалтериях, в том числе централизованных, учреждений бюджетной сферы;

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на должностях предприятий (учреждений и организаций) в сфере культуры независимо от форм собственности;

- время работы в организациях отрасли "Образование" на должностях, опыт и знания работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;

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

- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, если вышеперечисленному периоду непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

- время работы на должностях в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- период регистрации в государственных учреждениях службы занятости населения, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по безработице при условии, если вышеперечисленному периоду непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в учреждении до поступления на учебу.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется специалистом, ответственным за ведение кадровой работы, а в необходимых случаях - комиссией по установлению трудового стажа, включающей в себя в том числе представителей первичной профсоюзной организации (далее - комиссия).

Состав комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.4. Надбавка за почетное звание, ученую степень устанавливается с учетом отраслевой специфики или по направлению деятельности работника учреждения:

- до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный";

- до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный".

3.5. Доплата за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) работников, должности которых относятся к одной ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (кроме артистического персонала), имеющих разный квалификационный уровень, с целью стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, профессиональному росту в следующих размерах:

- 20 процентов - при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории;

- 15 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

- 10 процентов - при наличии второй квалификационной категории.

При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Конкретные размеры надбавок за почетное звание, ученую степень устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии.

3.6. Премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы выплачиваются работникам учреждений по результатам работы за определенный период с учетом целевых показателей эффективной работы учреждений, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений. Премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений. Конкретный размер премиальной выплаты (поощрения) по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.8. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

**4. Условия оплаты труда руководителя,**

**его заместителей, главного бухгалтера, художественного руководителя**

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, художественного руководителя учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала (за исключением руководителя учреждения) данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

Дор = ЗПпср х К, где:

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗПпср - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

К - коэффициент кратности, установленный органом исполнительной власти в ведении которого находится учреждение, в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений культуры:

1 группа - коэффициент до 1,40;

2 группа - коэффициент до 1,30;

3 группа - коэффициент до 1,20

4 группа - коэффициент до 1,10

Отнесение учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от объёмных и количественных показателей деятельности учреждения ([приложение 2](#Par188) к настоящему Положению).

К основному персоналу (за исключением руководителя учреждения) учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения (за исключением руководителя учреждения) осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала (за исключением руководителя учреждения) учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяется путем деления суммы должностных окладов, выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения (за исключением руководителя учреждения) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной и более одной ставки (работающий на условиях внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Индексация заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров производится одновременно с индексацией заработной платы работников учреждений в пределах средств, предусмотренных бюджетом МО «Володарский район» на очередной финансовый год.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров, художественного руководителя учреждений устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже от базовых окладов руководителей этих учреждений.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с [пунктом 1.6 раздела 1](#Par60) настоящего Положения. При установлении выплат компенсационного характера характеристика условий труда на рабочем месте должна быть отражена в трудовых договорах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 1.7 раздела 1 настоящего Положения. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением, и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений осуществляются с учетом результатов деятельности учреждений и показателей эффективности работы руководителей учреждений.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с [пунктом 1.7 раздела 1](#Par68) настоящего Положения.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) не превышающем трехкратного размера.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения).

5.2. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников учреждений не учитывается.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**6. Формирование фонда оплаты труда учреждений**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется согласно утвержденных штатных расписаний на календарный год и исходя из размеров бюджетных ассигнований, выделяемых из бюджета МО «Володарский район» на фонд оплаты труда на очередной финансовый год.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя должности специалистов учреждения, служащих и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Наименования должностей или профессий работников учреждений должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих квалификационных справочниках или ПКГ или профессиональных стандартах.

Приложение 1

к Положению

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ**

**КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ, КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням | | |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада) в рублях | Примечание |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | | |
|  | 4600 |  |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | |
|  | 6200 |  |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | | |
|  | 8600 |  |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | | |
|  | 10000 |  |
| Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии | | |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | | |
|  | 4400 |  |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 4600 |  |
| 2 квалификационный уровень | 4800 |  |
| 3 квалификационный уровень | 5200 |  |
| 4 квалификационный уровень | 6500 |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | 8500 |  |
| 2 квалификационный уровень | 8700 |  |
| 3 квалификационный уровень | 10000 |  |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 4600 |  |
| 2 квалификационный уровень | 4900 |  |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 6300 |  |
| 2 квалификационный уровень | 6500 |  |
| 3 квалификационный уровень | 7000 |  |
| 4 квалификационный уровень | 7200 |  |
| 5 квалификационный уровень | 7800 |  |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 7100 |  |
| 2 квалификационный уровень | 7400 |  |
| 3 квалификационный уровень | 7600 |  |
| 4 квалификационный уровень | 7800 |  |
| 5 квалификационный уровень | 10300 |  |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 9500 |  |
| 2 квалификационный уровень | 10000 |  |
| 3 квалификационный уровень | 10200 |  |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 4400 |  |
| 2 квалификационный уровень | 4600 |  |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 4600 |  |
| 2 квалификационный уровень | 4800 |  |
| 3 квалификационный уровень | 5200 |  |
| 4 квалификационный уровень | 6500 |  |

Приложение № 2

к Положению

**Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

(далее - Порядок)

1. [Показатели отнесения](#Par114) учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы по оплате труда | Среднегодовое число концертов, мероприятий | Особые условия |
| 1 | от 3001 до 4000 |  |
| 2 | от 2001 до 3000 |  |
| 3 | от 1001 до 2000 |  |
| 4 | от 600 до 1000 |  |

Примечание:

При несоответствии показателей числа проведенных концертов, мероприятий показателям, утвержденным настоящим Порядком, театральные и концертные учреждения могут быть переведены учредителем на более высокую группу по оплате труда руководителя при условии участия данных учреждений в российских и международных фестивалях и конкурсах (получение званий лауреатов, оценка постановочного и исполнительного мастерства как высокопрофессионального).

2. Показатели отнесения библиотек Володарского района к группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группы по оплате труда | Среднегодовое число пользователей (тыс.чел.) | Книжный фонд (тыс.экз.) | Среднегодовое количество посещений (тыс.чел.) |
| 1 | Свыше 50 | Не менее 700 | Свыше 700 |
| 2 | Не менее 45 | Не менее 500 | Не менее 550 |
| 3 | Не менее 35 | Не менее 400 | Не менее 400 |
| 4 | менее 20 | менее 200 | менее 250 |

Примечание:

При несоответствии показателей числа пользователей, количества экземпляров книжного фонда и посещаемости показателям, утвержденным настоящим Порядком, библиотека может быть переведена учредителем на более высокую группу по оплате труда руководителя за обслуживание особой категории пользователей - граждан со специальными потребностями: глухие, слепые.

Верно: