**Российская Федерация**

**Администрация Краснокаменского муниципального округа**

**Забайкальского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21 мая 2025 года № 104

**г. Краснокаменск**

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа 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», реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», [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», Закона Забайкальского края от 09.04.2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Закона Забайкальского края от 25.10.2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», Закона Забайкальского края от 08.07.2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановления Правительства Забайкальского края от 24.07.2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной паты отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края», постановления Правительства Забайкальского края от 26.09.2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края, приказа Министерства культуры Забайкальского края от 31.10.2024 года № 144/ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края», учитывая решение Совета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 30.04.2025 № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, обеспечивающих деятельность отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, руководствуясь ст. 31 Устава Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, администрация Краснокаменского муниципального округа 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 Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 17.08.2023 № 58 «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;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 05.12.2023 № 100 «О внесении изменений в 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, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 17.08.2023 № 58»;

- постановление администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 15.04.2025 № 75 «О внесении изменений в 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, утвержденного постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края от 17.08.2023 № 58;

- постановление администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 15.04.2025 № 76 «О внесении изменений в 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, утвержденного постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края от 17.08.2023 № 58;

- постановление администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 15.04.2025 № 77 «О внесении изменений в 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, утвержденного постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края от 17.08.2023 № 58;

- постановление администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 15.04.2025 № 78 «О внесении изменений в 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, утвержденного постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район" Забайкальского края от 17.08.2023 № 58;

3. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию на Официальном сайте муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://adminkr.ru>, регистрация в качестве сетевого издания ЭЛ № ФС 77-75936 от 03.07.2019), размещению на специально оборудованных стендах в специально отведенных местах, доступных для неограниченного круга лиц, расположенных по следующим адресам: Забайкальский край, г. Краснокаменск, 505; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Ковыли, уд. Ленина,1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Соктуй – Милозан, мкр. Юбилейный,7; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Богдановка, ул. Микрорайонная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Кайластуй, ул. Куйбышева, 11; Забайкальский край, Краснокаменский район, Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Капцегайтуй, ул. Советская, 10; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Маргуцек, ул. Губина, 61; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Среднеаргунск, ул. Центральная, 13; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Целинный, ул. Железнодорожная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Юбилейный, ул. Советская, 9, вступает в силу на следующий день после подписания и обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2025.

Врио главы муниципального района Н.С. Щербакова

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_\_

## **Положение**

## **об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа 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 Краснокаменского муниципального округа 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 Краснокаменского муниципального округа 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:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- 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»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- 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»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА «Об утверждении перечней должностей работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

- приказом Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края от 18 июля 2024 года № 13-НПА «Об утверждении перечня малых населенных пунктов 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. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из средств бюджета Краснокаменского муниципального округа (далее – муниципального округа) на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. 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 ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (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 до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

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

1.7. 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей, установленных Министерством культуры Забайкальского края.

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

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.

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. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутридолжностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

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

2.1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

2.1.9 Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. В случае изменения структуры Учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

2.1.10 Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с председателем комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

2.1.11. Заработная плата работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.1.12. Фонд оплаты труда работников, финансируется исходя из объема субсидий, поступающих из средств бюджета муниципального образования на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.1.13. 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).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58581fCd9E) ТК РФ.

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.

2.2.3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за час работы.

2.2.3.5. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется ст. 60.1 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.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где установлены районные коэффициенты, применяется к фактически начисленной заработной плате (с учётом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.6. Иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового законодательства:

2.2.6.1. Доплата до уровня минимального размера оплаты трудаработникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, предусмотренного п.1. ст. 1 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239 – ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

2.2.6.2. В случае если месячная заработная плата 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.

2.2.7. Гарантированная персональная надбавка

2.2.7.1. Гарантированная персональная надбавка устанавливается работникам, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающий рост заработной платы в Забайкальском крае.

2.2.7.2. 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 округа, обеспечивающим рост заработной платы в муниципальном округе, 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).

2.2.8. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется ст. 60.1 ТК РФ.

**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:

- за выслугу лет;

- за специфику работы;

- молодым специалистам;

- молодым специалистам категории работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761 и от 28 декабря 2012 года № 1688 (-далее Указные);

- работникам Указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);

- работникам, занятых на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах;

- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- за интенсивность;

- премиальные выплаты;

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

***2.3.1.1. Надбавка за выслугу лет*** к должностному окладу, предусмотренная работникам Учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, начисляется в процентном отношении к должностному окладу по основному месту работы независимо от фактически отработанного времени.

Основным документом для определения надбавки за выслугу лет, дающим право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

Стаж работы определяется ежегодно при составлении штатного расписания Учреждения. Приказ руководителя Учреждения является основанием для назначения работнику надбавки за выслугу лет.

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

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

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

Работникам общеотраслевых профессий в стаж за выслугу лет засчитывается работа только в учреждениях дополнительного образования.

Размеры выплаты надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентном отношении к 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, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок выплаты и начисления надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При совместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

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 основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

***2.3.1.2. Выплата за специфику работы*:**

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 70 % должностного оклада по следующим должностям:

- художественно-руководящий персонал: руководитель кружка, художественный руководитель, главный режиссер, главный хормейстер, главный балетмейстер, аккомпаниатор, культорганизатор, ведущий дискотеки, артист-вокалист, артист-солист;

- в размере 50 % от должностного оклада по должности - заведующий отделом (сектора);

- в размере 10 % от должностного оклада по следующим должностям: заведующий филиалом Дома культуры;

- в размере 20 % от должностного оклада по следующим должностям филиалов Домов культуры в сельских поселениях: руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор.

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

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.

***2.3.1.3. Надбавка молодым специалистам:***

Молодому специалисту, являющемуся лицом в возрасте до 35 лет, впервые заключившему трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учётом фактической нагрузки.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок три года с момента заключения трудового договора с Учреждением.

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

***2.3.1.4. Надбавка молодым специалистам Указных категорий:***

Молодым специалистом в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) не программам профессионального обучения, впервые заключившим в течении пяти лет после завершения обучения с муниципальным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течении четвертого года работы в размере 60 процентов, в течении пятого года работы в размере 30 процентов. Надбавка молодому специалисту устанавливается сроком на пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно. Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

***2.3.1.5. Надбавка работникам указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям):***

Работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) выплачивается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, установленного на соответствующий год Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени. Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставки, но не более одной.

***2.3.1.6. Надбавка работникам, занятых на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах:***

Надбавка работникам, занятых на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах устанавливается:

- работникам учреждений культуры.

Работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

а) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения до 300 человек включительно, — в размере 35 процентов;

6) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 301 до 800 человек включительно, — в размере 30 процентов;

в) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 801 до 1 500 человек включительно, — в размере 25 процентов;

г) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 1 501 до 3 000 человек включительно, — в размере 20 процентов.

***2.3.1.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание*** устанавливается:

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.

***2.3.1.8. Выплата за интенсивность*** (масштаб работы повышенной ответственности, перевыполнение минимальных нормативов деятельности, выполнение и перевыполнение основных плановых показателей по профилю деятельности работника) устанавливается в размере не более 100% к должностному окладу.

Выплата за интенсивность определяется исходя из установленного работнику должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленному с учётом фактической нагрузки.

Размер выплаты за интенсивность устанавливается на определённый срок, но не более чем на год и в пределах установленного фонда оплаты труда.

***2.3.1.9. Премиальные выплаты:***

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом Учреждения отдельным категориям работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения. Система премирования включает в себя: премию по итогам работы, премию за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

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

2.4. Руководители муниципальных учреждений, структурных подразделений, подведомственных Комитету, имеют право самостоятельно снижать размер или лишать работника премии по итогам работы за неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей или ухудшение показателей работы, в соответствии с критериями лишения премии, на основании Положения о премировании муниципального учреждения, структурного подразделения, подведомственного Комитету.

2.5. Надбавки, указанные в настоящем Разделе не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Читинской области (Забайкальского края).

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

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

3.2. Оплата труда руководителя, заместителя директора, 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 заместителя директора определяется в процентном отношении от должностного оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада заместителя директора - на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад главного бухгалтера определяется в процентном отношении от должностного оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада главного бухгалтера - на 15 % ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада устанавливается в штатном расписании.

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, заместителя и главного бухгалтера Учреждения относятся:

- выплата за интенсивность;

- 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. Выплата за интенсивность (масштаб работы повышенной ответственности, перевыполнение минимальных нормативов деятельности, выполнение и перевыполнение основных плановых показателей по профилю деятельности) устанавливается:

- в размере 10 % оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя и главного бухгалтера Домов культуры;

- в размере 20 % оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя и главного бухгалтера библиотечной системы;

- в размере 20 % оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя и главного бухгалтера культурно-досугового центра.

3.7.2. Надбавка за выслугу лет:

Размеры, условия и порядок выплаты надбавки за выслугу лет к должностному окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.1.2. настоящего Положения.

3.7.3. Надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание:

Размеры, условия и порядок надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание к должностному окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.1.6. настоящего Положения.

3.7.4.Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

Премирование руководителя Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Комитета и производится в пределах планового фонда оплаты труда с учетом достижения показателей муниципального задания и в пределах 100 процентов от должностного оклада

3.7.5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ руководителю устанавливаются приказом Комитета в пределах 50 процентов от должностного оклада в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и её руководителя за счет бюджетных и внебюджетных средств на основании письменного отношения руководителя Учреждения.

IV. Порядок и условия премирования работников

4.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

4.1.1. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

4.1.2. В целях обеспечения системы премирования, принятой учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10 процентов фонда оплаты труда.

4.1.3. При премировании 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; участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения.

4.1.5. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

4.1.6. Премия может быть выплачена работникам единовременно.

4.1.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем Учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

4.2.1. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.2.2. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

V. Материальная помощь

5.1.Материальная помощь может оказываться всем работникам муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных комитету.

5.2. 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);

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

VI. Заключительные положения

6.1. Заработная плата работника Учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику Учреждения 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 Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры (кроме работников дополнительного образования), подведомственных комитету молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | 10 846 |
| 1 квалификационный уровень (требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования) | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кассир билетный | 11 175 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности *служащих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, кассир | 12 670 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности *служащих второго уровня*»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | техник-программист | 13 328 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 13 656 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности *служащих третьего уровня*»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | экономист, специалист по кадрам бухгалтер; программист, юристконсульт, | 15 628 |

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки, | 13 000 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | артисты-концертные исполнители (всех жанров), артист-солист ансамбля, артист-вокалист ансамбля, аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; звукооператор; методист библиотеки, клубного учреждения; художник-бутафор; художник-декоратор; художник по свету, администратор (старший администратор) | 13 986 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | балетмейстер; балетмейстер-постановщик; главный балетмейстер; хормейстер (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, заведующий спортивным залом, заведующий парком, заведующий стадионом | 17 925 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | костюмер | 12 670 |