АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОРЕЧЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

КАРТАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.02.2024 года № 3

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения |

В соответствии с п.2 распоряжения Правительства Челябинской области от 05.12.2023г №1157-рп «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений». распоряжением Администрации Карталинского муниципального района от 08.12.2023года №891-р «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений», Администрация Сухореченского сельского поселения ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения (далее именуется – Положение), (прилагается).

2. Перечень должностей и профессий работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, утвержденный указанным постановлением изложить в новой редакции (прилагается).

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Сухореченского сельского поселения.

4. Постановление №4 от 20.04.2023г считать утратившим силу

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возлагаю на себя.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 февраля 2024 года.

Глава

Сухореченского сельского поселения М.Б.Ромазанов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Карталинского муниципального района

от 01.02.2024 года №3

Положение об оплате труда работников

МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, от 17.08.2010 года № 100-П «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

3. Система оплаты труда работников, муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам культуры и спорта (далее именуются - работники), устанавливается положениями об оплате труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, а также нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) настоящего Положения;

8) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

9) мнения выборного представительного органа работников.

5. Заработная плата работников (без учёта премий иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются – ПКГ) согласно приложениям 1-9 к настоящему Положению.

8. Работникам муниципальных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент).

9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

10. Минимальный оклад устанавливается в размере 6622,00 рубля (согласно приложения 1 к настоящему Положению)

11. Рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (приложение 1 к настоящему Положению).

12. Рабочим, профессии которых не отнесены к общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя по 4 квалификационному уровню ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» (приложение 1 к настоящему Положению).

13. С учетом условий труда в соответствии с главами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

III. Порядок и условия выплат компенсационного

характера

14. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 17 главы II настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

16. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 19 главы III настоящего Положения выплаты отменяются.

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объёма работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

20. Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

21. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя его штатному заместителю не производятся.

Выплата компенсационного характера конкретизируется в приложении 10 настоящего Положения и в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего

характера

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

23. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за сложность, оперативность, напряженность, особый режим работы Учреждения;

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) выплаты за результаты работы, обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения;

5) выплаты за выполнение особо важных мероприятий, срочных и других работ, значимых для Учреждения;

6) выплаты за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, праздников, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ;

7) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

8) премиальные выплаты с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных компетентных, ответственных и инициативных работников Учреждения;

9) премиальные выплаты по итогам работы;

10) прочие выплаты.

24. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

2) выплаты за выслугу лет;

3) надбавка молодым специалистам;

4) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада

25. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

27. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников соответствующего учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства культуры Челябинской области.

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки, с целью материального стимулирования труда работников и наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников Учреждения:

1) за перевыполнение отраслевых норм, за участие в реализации государственных программ и ведомственных целевых программ, за выполнение социально-значимых мероприятий, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами);

2) за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, за выполнение социально-значимых мероприятий;

3) за выполнение и перевыполнение целевых показателей эффективности работы учреждения и их увеличения, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения, за напряженность, особый режим работы;

4) другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работника в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами учреждения.

32. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом утвержденных критериев и показателей, с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) за оперативность и качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании локального акта учреждения.

33. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплат за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры Союза Советских Социалистических Республик, Российская  Советская  Федеративная  Социалистическая  республика, и Российской Федерации.

Размер выплат составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория - до 5 процентов от оклада (должностного оклада);

первая категория – до 10 процентов от оклада (должностного оклада);

высшая категория – до 15 процентов от оклада (должностного оклада);

ведущая категория – до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад (должностной оклад) установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутри должностного категорирования, не устанавливаются.

4) выплаты работникам, отнесенным к руководящему, художественному и артистическому персоналу учреждений, имеющих звание «академический».

34. Размер выплат определяется в пределах фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

35. Выплата за наличие почетного звания устанавливается:

1) работникам учреждений культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный»;

2) работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Эверест», муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Юбилейный» Карталинского муниципального района:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренера Российской федерации и Союза Советских Социалистических Республик»;

до 20 процентов за звание «Мастер спорта международного класса», «Отличник физической культуры и спорта» Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта», «Отличник Народного просвещения»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за звание «Мастер спорта СССР, России».

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты, начисление выплат производится по одному из них.

36. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности:

1) работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

37. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается и время по последнему месту работы.

38. Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

1) при стаже от 3 до 5 лет – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

2) при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

3) при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

4) при стаже свыше 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

39. Для библиотечных работников муниципальных библиотек и библиотек муниципальных образовательных учреждений размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 года № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области», постановлением администрации Карталинского муниципального района от 31.01.2022 года № 55 «Об утверждении Положения о порядке выплаты библиотечным работникам учреждений, подведомственных Управлению по делам культуры и спорта Карталинского муниципального района, лечебного пособия, ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет».

V. Условия оплаты труда руководителя

учреждения, его заместителей,

главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

42. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера), определяется Администрацией Сухореченского сельского поселения от 1 до 3.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения.

44. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям, заместителям руководителя учреждений (филиала) осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений и осуществляются на основании приказа Управления по делам культуры и спорта Карталинского муниципального района в соответствии с главой IV настоящего Положения.

45. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Администрации Сухореченского сельского поселения . Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) показателей оценки эффективности работы, установленных Администрацией Сухореченского сельского поселения Руководителям муниципальных, бюджетных и казенных учреждений размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом показателя роста заработной платы работников учреждения.

46. Показатели, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, определяются с учетом показателей, установленных в муниципальном задании на текущий финансовый год.

47. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих учреждений, не может превышать 20 тысяч рублей в месяц.

VI. Заключительные положения

48. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание согласовывается с учредителем учреждения.

49. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

50. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Администрация Сухореченского сельского поселения .

51.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств доведенных до главного распорядителя бюджетных средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

52. Особенности формирования систем оплаты труда работников:

1) руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников совершенствование системы оплаты труда осуществляют путем увеличения в структуре заработной платы работников доли выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), до 50 – 55 процентов.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников учреждений.

53. При определении перечней должностей, отнесенных к категории административно – управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонал, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

1) от 03.09.2020 года № 1055 «Об утверждении перечня должностей, относящихся к административно – управленческому персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

2) от 05.05.2014 года № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

3) от 25.09.2014 года № 1668 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении министерства культуры Российской Федерации».

54. В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости работ, выдачи нормированных заданий, установления штатной численности персонала в библиотеках применяются типовые отраслевые нормы труда, утвержденные приказами Министерства культуры Российской Федерации от 30.12.2014 года:

1) № 2479 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики».

55. При этом одновременно используются Методические рекомендации по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Министерства культуры Российской Федерации от 03.07.2015 года № 231-01-39-НМ).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда

работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения

Размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам работников культуры,

искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная группа | Оклад  (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (**культорганизатор,** заведующий костюмерной, организатор экскурсий, **руководитель кружка**, любительского объединения, аккомпаниатор) | 14017,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  (специалист по методике клубной работы, художник бутафор, библиотекарь, художник по свету, звукооператор, редактор библиотеки, библиограф, **методист**, хранитель фондов, экскурсовод, методист клубного учреждения, аккомпаниатор – концертмейстер, художник – постановщик, методист по составлению кинопрограмм, звукооператор, администратор) | 20797,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  (**заведующий отделом библиотеки**, заведующий отделом музея, главный хранитель фондов, режиссер – постановщик, заведующий отделом (сектором) дома культуры, режиссер массовых представлений, звукорежиссер, руководитель клубного формирования) | 23007,0 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда

работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения

Перечень выплат компенсационного характера,

устанавливаемых работникам учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат компенсационного характера |
| 1. | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда |
| 2. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) |
| 3. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| 4. | Другие виды дополнительной работы |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда

работников МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения

Размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесённых к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | 18984,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19115,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20549,0 |

УТВЕРЖДЕН

постановлением

Администрации Сухореченского сельского поселения

от 01.02.2024 года № 3

Перечень должностей и профессий работников

муниципальных учреждений, подведомственных

Администрации Сухореченского сельского поселения,

относимых к основному персоналу по видам

экономической деятельности для расчета

средней заработной платы и определения размеров

должностных окладов руководителей учреждений

1. МУ ЦКС Сухореченского сельского поселения:

руководитель кружка;

культорганизатор;

методист.