



АДМИНИСТРАЦИЯ ТУРИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.04.2022

г. Туринск

№ 446-ПА

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районное социально-культурное объединение»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства Свердловской области от 21 февраля 2018 года №78-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районное социально-культурное объединение» в новой редакции.

2. Признать утратившим силу с 1 апреля 2022 года постановление Администрации Туринского городского округа от 26 января 2022 года № 80-ПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районное социально-культурное объединение».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения по регулируемому вопросу, возникшие с 1 апреля 2022 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Туринского городского округа Л.А.Макушеву.

5. Настоящее постановление опубликовать на официальном сайте Туринского городского округа в сети Интернет: <http://turinskgo.ru>

Временно исполняющий полномочия главы
Администрации Туринского городского округа

Ю.Н. Шангин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Турина городского округа
от 21.04.2022 № 446-ПА

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «РАЙОННОЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районное социально-культурное объединение» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районное социально-культурное объединение» (далее- Учреждение).

2. Положение об оплате труда вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждений культуры, в улучшении результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений и их филиалов.

3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики Учреждения:

3.1. создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

3.2. устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

3.3. закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

3.4. соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и её оплаты.

4. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

5. Настоящее Положение включает в себя:

5.1. порядок и условия оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов, служащих, рабочих;

5.2. порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями);

5.3. порядок осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления (с изменениями);

5.4. порядок и условия премирования работников;

5.5. условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя.

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

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9. Заработная плата выплачивается ежемесячно в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

Порядок выплаты заработной платы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

10. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

11. Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждения после согласования с главой (временным исполняющим полномочия главы) Туринского городского округа.

12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год из объема субсидии из бюджета Туринского городского округ на обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников культуры учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

14. Работникам Учреждения, работающих в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельских населенных пунктах представлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

15. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в отношении конкретного работника на основании приказа руководителя Учреждения по решению комиссии по стимулирующим выплатам на основании протокола в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) работника не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются приказом руководителя.

16. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

19. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за совмещение профессий, должностей;

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику выплачиваются пропорционально отработанному времени.

21. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

22. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент 15% начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

23. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работнику учреждения устанавливается локальным нормативным актом.

27. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников структурных подразделений.

31. Работникам культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

31.1. надбавка по учреждению – структурному подразделению (группа по оплате труда):

- I группа – 30 процентов (должностного оклада);
- II группа – 20 процентов (должностного оклада);
- III группа – 10 процентов (должностного оклада);

- IV группа - 5 процентов (должностного оклада)
по решению аттестационной комиссии МКУ «Управление культуры, физической культуры, спорта и молодежной политики Туринского городского округа» на основании представленных подтверждающих документов и приказа руководителя Учреждения.

31.2. надбавка за квалификационную категорию:

- высшая категория – 15 процентов (должностного оклада);

- 1 категория – 10 процентов (должностного оклада);

- 2 категория – 5 процентов (должностного оклада) по решению аттестационной комиссии МКУ «Управление культуры, физической культуры, спорта и молодежной политики Туринского городского округа» на основании представленных подтверждающих документов и приказа руководителя Учреждения.

31.3. надбавка за стаж работы в отрасли культуры в целях укрепления кадрового состава при стаже работы согласно приказа руководителя Учреждения:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов (должностного оклада);

- от 3 до 5 лет – 10 процентов (должностного оклада);

- свыше 5 лет – 15 процентов (должностного оклада).

Приказ руководителя Учреждения составляется один раз в год в декабре месяце на последующий год со всеми изменениями в течение года.

31.4. за интенсивность и качество выполненных работ, согласно показателей эффективности деятельности, утвержденные приказом руководителя Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается до 300% от оклада (должностного оклада), согласно Положения о выплатах стимулирующего характера, утвержденного приказом руководителя Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению комиссии по стимулирующим выплатам, протокола комиссии и на основании приказа руководителя Учреждения.

31.5. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в соответствии с Положением об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУК РСКО, утвержденного приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на основании приказа руководителя Учреждения.

32. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

32.1. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

32.2. инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов;

32.3. участие в выполнении важных и срочных работ.

33. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и качество выполненных работ определяется Учреждением с учетом разработанных показателей эффективности труда работников и настоящего Положения ежеквартально, утверждается приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по стимулирующим выплатам.

34. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата; прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

35. Оценку работников Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, в состав которой входит директор Учреждения, председатель профсоюзного комитета, специалисты учреждения, не менее семи человек. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

36. Оценка работников по показателям производится ежеквартально. На основании баллов, полученных работником производится начисление стимулирующей надбавки ежемесячно в квартале, следующим за отчетным.

37. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

38. Объем средств на выплаты стимулирующего характера по Учреждению должен составлять в составе фонда оплаты труда не менее 35 процентов.

39. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

40. Премия выплачивается с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда:

40.1. по итогам работы за месяц, квартал, год;

40.2 за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности:

- при поощрении президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и области, награждении ведомственными наградами: знаком «За высокие достижения», звание «Заслуженный работник культуры», почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации- 50 процентов минимального размера оплаты труда;

- почетной грамотой Министерства культуры Свердловской области, губернатора Свердловской области, Законодательного собрания Свердловской области- 40 процентов минимального размера оплаты труда;

- благодарственным письмом – 35 процентов минимального размера оплаты труда;

- почетной грамотой Администрации Восточного управленческого округа, Туринского городского округа, Думы Туринского городского округа – 30 процентов минимального размера оплаты труда, благодарственным письмом -25 процентов минимального размера оплаты труда;

- почетной грамотой Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, физической культуры, спорта и молодежной политики – 20 процентов минимального размера оплаты труда при стаже работы в учреждении культуры свыше 5 лет, 10 процентов – при стаже работы до 5 лет на основании приказа директора Учреждения в пределах стимулирующего фонда.

40.3. за выполнение особо важных и срочных работ по поручению руководителя за оперативность и качество.

41. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и принимается персонально в отношении конкретного работника на основании приказа руководителя Учреждения.

42. Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств при наличии фонда экономии оплаты труда. Не является обязательной (гарантированной) выплатой.

43. Премии работникам учреждения включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

44. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на премирование по итогам работы за год на заработанный рубль всех работников Учреждения и распределяется в соответствии с настоящим Положением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда.

Глава 6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

45. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

46. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе связанной с масштабом управления, особенностями деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы труда руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 4. Устанавливается на текущий год по согласованию с отделом экономики Администрации Туринского городского округа.

47. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 50 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

Заместителю руководителя Учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет, предусмотренная подпунктом 3 пункта 31 главы 4 настоящего Положения.

Заместителю руководителя Учреждения выплачивается стимулирующая выплата по итогам работы ежеквартально на основании показателей эффективности, утвержденных приказом Учреждения, предусмотренная подпунктом 4 пункта 31 главы 4 настоящего Положения.

48. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя, утвержденные приказом начальника МКУ «Управление культуры, физической культуры, спорта и молодежной политики Туринского городского округа».

49. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера».

50. Руководителю Учреждения выплачивается стимулирующая выплата ежеквартально в размере до 100 процентов должностного оклада на основании представленных критериев эффективности, утвержденных приказом Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, физической культуры, спорта и молодежной политики Туринского городского округа»

51. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на премирование по итогам работы за год на заработанный рубль руководителя и заместителя руководителя и распределяется в соответствии с настоящим Положением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

52. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной

основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Районное социально- культурное
объединение»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: костюмер.	9978
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: руководитель кружка, ассистент хормейстера, ассистент балетмейстера, руководитель музыкальной части дискотеки, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор.	13566
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: методист, методист по народному творчеству, редактор, библиограф, художник-постановщик, администратор, библиотекарь, звукооператор, специалист по кино.	15593
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий отделом досуга, заведующий детским сектором, заведующий сектором по работе с молодежью, заведующий постановочной частью, заведующий районным методическим центром, заведующий передвижного центра досуга (АКБ), руководитель коллектива, руководитель клубного объединения, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, художественный руководитель, специалист по работе с детьми, специалист по работе с молодежью, специалист по народному творчеству, специалист по культурно-досуговой деятельности, звукорежиссер, специалист по организации кино, заместитель директора ЦБС по работе с детьми, специалист по методической работе ЦБС, заведующий.	17776

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Районное социально- культурное
объединение»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ**

Профессиональные квалификационные группы	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная «группа должностей работников культуры, отнесенные к общеотраслевым должностям служащих второго уровня»: художник-оформитель, техник по кино.	9418
Профессиональная квалификационная «группа должностей работников культуры, отнесенные к общеотраслевым должностям служащих третьего уровня»: программист, специалист по информационным технологиям.	13848
Профессиональная квалификационная «группа должностей работников культуры, отнесенные к общеотраслевым должностям служащих четвертого уровня»: директор учреждения культуры, директор централизованной библиотечной системы, директор детской библиотеки, директор центральной районной библиотеки, заведующий сельским клубом, ведущий специалист по кадрам и информационному обеспечению, юрист.	19460

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Районное социально- культурное
объединение»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«РАЙОННОЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ», КОТОРЫМ
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ
НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ.**

Руководители учреждений культуры: директор учреждения культуры, заведующий, заместитель генерального директора по хозяйственным вопросам,

Специалисты всех категорий: методист, редактор, библиотекарь, библиограф, режиссер, балетмейстер, хормейстер, культурорганизатор, ведущий дискотеки, заведующий музыкальной частью, аккомпаниатор, техник по кино, художник-оформитель, художник-постановщик, руководитель коллектива, руководитель кружка, любительских объединений, клубов по интересам, программист, специалист по информационным технологиям, специалист по охране труда, юрист, специалист по работе с детьми, специалист по работе с молодежью, специалист по культурно-досуговой деятельности, специалист по народному творчеству, специалист по методике клубной работы, ведущий специалист по кадрам и информационному обеспечению, звукооператор, звукорежиссер, заведующий детским сектором, заведующий сектором по работе с молодежью, редактор, режиссер, художественный руководитель и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.