Архангельская область

Пинежский муниципальный район

администрация муниципального образования

«карпогорскоЕ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Карпогоры

от 29 ноября 2021 года № 62

**Об утверждении отраслевого** **примерного положения**

**«Об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях**

**культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского**

**муниципального района Архангельской области»**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным законом от 10.11.2004 № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановлением Правительства Архангельской области от 01.11.2011 № 412-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры», в целях совершенствования правового регулирования системы оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, администрация муниципального образования «Карпогорское», **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое отраслевое примерное положение «Об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области» согласно приложению к настоящему решению.
2. Директору МБУК «Карпогорский центр культуры» привести локальные акты в соответствие указанному отраслевому примерному положению «Об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области».
3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Карпогорское» от 26.08.2019 № 52 «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района».

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации МО «Пинежский район» Архангельской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава администрации И.М. Яковлев

ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено постановлением

Администрации МО «Карпогорское»

От\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_

**ОТРАСЛЕВОЕ ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское»**

**Пинежского муниципального района Архангельской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Карпогорское» Архангельской области от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области (далее муниципальные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется:

на муниципальные культурно-досуговые учреждения;

4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются муниципальными учреждениями самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим отраслевым примерным положением (далее – Положение);

5. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Пинежский муниципальный района».

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается [разделом VI](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/515167/) настоящего Положения.

6. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области от 28.04.2020 № 0356-па, а также настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

1) оклады (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с [разделом V](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA00MKU2OM/) настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из областного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального учреждения не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA00MJ62OO/).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего   
за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

12. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляю основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения);

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципальных учреждений, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения.

13. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе [пункта 12](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902002934/) настоящего Положения и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в [пункт 12](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/515167/) настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

**II. Оклады (должностные оклады)**

14. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

15. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 1);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2).

Минимальные размеры окладов по профессиям рабочих определены в [приложении № 3](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) к настоящему Положению.

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в [приложении № 4](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) к настоящему Положению.

16. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, определенного настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

Индексация окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов) работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

17. Положением о системе оплаты труда предусмотрен повышающий коэффициент за работу в сельской местности к минимальным размерам окладов (должностных окладов).

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в минимальном размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, приведен в приложении N 5 к настоящему Положению.

**III. Выплаты компенсационного характера**  
**и порядок их применения**

18. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% процента оклада (должностного оклада).

Максимальные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат устанавливаются Положением о системе оплаты труда учреждения, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148,316,317 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области, нормативно правовыми актами МО «Пинежский район».

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждений культуры.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA00MA42N6/) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат определены настоящим Положением:

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем

в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров.

23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами [1](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA00MA42N6/) и [2](https://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA00MA42N6/), [абзацами шестым - девятым](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) подпункта 3 пункта 19 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым - пятым](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/515167/) подпункта 3 пункта 19 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера,**

**порядок, и условия их применения**

24. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

25. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за выслугу лет;

5) надбавка за почетное звание;

6) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам).

26. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц, квартал, год..

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

достижение плановых показателей работы;

обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб муниципального учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

за нарушение трудовой дисциплины.

Премиальные выплаты по итогам работы не начисляется полностью:

при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

27. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц, квартал, год.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений.

Основанием для начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в [приложении № 6](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положениями о системе оплаты труда и подлежат согласованию с учредителем подведомственных муниципальных учреждений.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами [6](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/), [7](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/), [7.1](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/542772/), 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений об их начислении. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за календарный месяц, квартал, год.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

28. Выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу).

Размер выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения.

29. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за выслугу лет составляет 3 процента оклада (должностного оклада).

Положениями о системе оплаты труда определяются периоды и конкретные размеры надбавок за выслугу лет не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

30. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

"Народный артист Российской Федерации";

"Народный художник Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Почетный работник культуры Архангельской области";

"За заслуги перед Архангельской областью".

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавки за почетное звание составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание "Народный";

10 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный";

10 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание "Почетный работник культуры Архангельской области" и "За заслуги перед Архангельской областью".

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

31. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Минимальный размер выплаты молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры выплат молодым специалистам (не ниже размера, установленного абзацем пятым настоящего пункта).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам (не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями).

32. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

условия начисления устанавливаемых работнику выплат, предусмотренных подпунктами 1 - 3 пункта 25 настоящего Положения;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику выплат, предусмотренных подпунктами 4 - 6 пункта 25 настоящего Положения.

33. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовым договором работника.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**V. Выплаты социального характера, порядок и условия их применения**

34. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам муниципальных учреждений, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

35. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами.

36. Материальная помощь предоставляется в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

Единовременное пособие в размере трех окладов (должностных окладов) при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений определяются перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

37. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципальных учреждений на основании письменного заявления работника.

**VI. Особенности оплаты труда руководителей,**  
**заместителей руководителей и главных бухгалтеров**  
**муниципальных учреждений**

38. Заработная плата руководителя муниципальных учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

39. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируется в зависимости от критериев, установленных в приложении № 8 к настоящему Положению.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения учитывается повышающий коэффициент к окладам, образующий новый оклад в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала муниципального учреждения.

К основному персоналу муниципального учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения.

Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется структурным подразделением администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются структурным подразделением администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля муниципального учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

40. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствующего муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

42. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

44. Для вновь принятых на работу руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из количества баллов (процентов), полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из количества баллов (процентов), которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей интенсивности и высоких результатов работы.

Для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, вновь созданных образовательных организаций (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из максимального количества баллов (процентов), предусмотренных по соответствующей должности.

45. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений выплаты социального характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

Выплаты социального характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

46. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами Учредителя, применительно к каждому муниципальному учреждению, на основании критериев определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Учредителя.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

47. В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, Учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с Учредителем.

**VII. Требования к структуре фондов оплаты труда**  
**работников муниципальных учреждений**

48. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из районного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов) работников направлялось не менее 50 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями), на обеспечение выплат по надбавкам за выслугу лет – не более 5 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями)

В целях настоящего пункта: расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году); расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района Архангельской области, органа местного самоуправления определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района, органа местного самоуправления учредителем до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 процентов.

50. Предельная доля, указанная в [пункте 4](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/)9 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в [пункте 49](https://www.gosfinansy.ru/#/document/81/331015/) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

51. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации

муниципального образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; ассистент номера в цирке; контролер билетов | 6175 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | |
| Репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 6948 |
| Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7410 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7874 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 8337 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару; менеджер по культурно-массовому досугу | 9263 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9727 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10189 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", высшей внутридолжностной категории | 10653 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий мастер сцены" | 11115 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, режиссер массовых представлений, кинорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части | 11579 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 12042 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 12506 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", высшей внутридолжностной категории | 12968 |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; главный хранитель фондов; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера | 13432 |

Приложение № 2  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**Профессиональные квалификационные группы**  
**общеотраслевых должностей руководителей,**  
**специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный по общежитию и др.; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; секретарь-стенографистка; статистик | 4632 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 5790 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту, техник-программист; художник | 6948 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7410 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7874 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8337 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 8801 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт | 9263 |
|  |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9727 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10189 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 10653 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 11115 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела, начальник отдела маркетинга | 11579 |
| 2 квалификационный уровень | главный <\*> (аналитик, диспетчер, конструктор, механик, специалист по защите информации, технолог) | 12042 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12506 |

--------------------------------

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение № 3  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**Минимальные размеры**  
**окладов по профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий рабочих | Минимальный размер оклада (рублей) |
| 1 | 2 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6175 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6793 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7410 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8028 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8645 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9263 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9880 |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10498 |
| Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 11115 |

Приложение № 4  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**Минимальные размеры**  
**должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям),**  
**не включенным в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |
| --- | --- |
| Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (оклада) (рублей) |
| 1 | 2 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 3 класса | 8028 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 2 класса | 8645 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 1 класса | 9263 |
| Специалист по закупкам | 9880 |
| Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по учету музейных предметов; хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по охране труда; редактор электронных баз данных музея | 9263 |
| Младший научный сотрудник музея; должности II внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда, редактор электронных баз данных музея | 9727 |
| Светооператор; специалист в сфере закупок (контрактный управляющий); научный сотрудник музея; должности I внутридолжностной категории: специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по охране труда, редактор электронных баз данных музея | 10189 |
| Старший научный сотрудник музея | 10653 |
| Главный научный сотрудник музея; ученый секретарь музея (зоопарка); главный художник-модельер театрального костюма; главный администратор | 11115 |
| Главный хранитель музейных предметов | 13432 |
| Художественный руководитель | 13853 |

Приложение № 5  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, которым устанавливается**  
**надбавка за работу в сельской местности**

1. Руководители:

начальник (заведующий) отделом (сектором, филиалом, художественно-постановочной частью, фильмобазой (фильмохранилищем);

художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:

научный сотрудник;

методист;

редактор;

библиотекарь;

библиограф;

лектор (экскурсовод);

лектор-искусствовед (музыковед);

администратор;

режиссер;

дирижер;

балетмейстер;

хормейстер;

артист (кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава);

культорганизатор;

организатор экскурсий;

распорядитель танцевальных вечеров;

ведущий дискотек;

аккомпаниатор;

концертмейстер;

инженер;

экономист;

бухгалтер;

архитектор;

техник;

мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда;

чтец-мастер художественного слова;

художник;художник-фотограф

художественный руководитель

руководители студий (коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки);

юрисконсульт;

специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;

специалист по учету музейных предметов;

хранитель музейных предметов;

менеджер по культурно-массовому досугу;

специалист по кадрам;

звукорежиссёр;

режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер),

режиссер массовых представлений, режиссер-постановщик

лектор-экскурсовод;

Приложение № 6  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей и критериев оценки эффективности деятельности**  
**работников муниципальных бюджетных учреждений**  
 **культуры муниципального образования «Карпогорское»**

1. Муниципальные культурно-досуговые учреждения:

1) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);

2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);

3) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц), в том числе доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);

4) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);

5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов);

6) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);

7) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

3. Муниципальные учреждения Пинежского района в сфере культуры всех типов:

1) выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы мунициального учреждения (да/нет);

3) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления муниципальным учреждением государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры (процентов);

4) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

7) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

8) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и других мероприятий), проведенных силами учреждения (единиц);

9) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан, без экскурсоведения) (единиц);

11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

15) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики муниципального учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

16) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);

17) количество посещений интернет-сайта муниципального учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);

18) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

19) публикации и освещение деятельности муниципального учреждения в средствах массовой информации (да/нет);

20) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет);

21) отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде (да/нет), за исключением дисциплинарных взысканий за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

22) отсутствие случаев применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника (да/нет);

23) отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде (да/нет).

24) Помощь в развитии местного самоуправления, поддержка гражданских инициатив.

25) Количество мероприятий, направленных на развитие туристического потенциала района и привлечение туристов.

Приложение № 7  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа работы, дающего право**  
**на получение надбавки за выслугу лет**

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

1) время работы в учреждениях культуры;

2) время работы в организациях по профилю своей специальности;

3) время работы в муниципальных образованиях, уполномоченных в сфере культуры;

4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

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

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Отраслевому примерному положению

Об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации муниципального

образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**КРИТЕРИИ**  
**определения кратности размеров должностных окладов** **руководителей муниципальных учреждений в зависимости** **от среднего должностного оклада работников, относящихся** **к основному персоналу, в соответствии с пунктом 39**  
**Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных**

**бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области**

1. Общие критерии для муниципальных учреждений.

1.1. Списочная численность работников муниципального учреждения по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений (далее – предельный уровень средних заработных плат):

|  |  |
| --- | --- |
| **Списочная численность, человек** | **Количество баллов** |

|  |  |
| --- | --- |
| До 10 | 1,2 |
| От 11 до 90 | 1,5 |
| Свыше 90 | 1,8 |

1.2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением:

|  |  |
| --- | --- |
| **Площадь, кв. м** | **Количество баллов** |

|  |  |
| --- | --- |
| До 1500 | 0,1 |
| От 1500,1 до 2000 | 0,2 |
| От 2000,1 до 5000 | 0,3 |
| От 5000,1 до 6000 | 0,4 |
| От 6000,1 до 8 000 | 0,5 |
| Свыше 8 000 | 0,6 |

1.3. Количество структурных подразделений:

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество структурных подразделений, единиц** | **Количество баллов** |

|  |  |
| --- | --- |
| До 2 | 0,1 |
| От 3 до 4 | 0,2 |
| От 5 до 6 | 0,3 |
| Свыше 6 | 0,4 |

1.4. Наличие автотранспортных средств:

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество автотранспортных средств, единиц** | **Количество баллов** |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 0,1 |
| 2 | 0,2 |
| 3 | 0,3 |
| Свыше 3 | 0,4 |

2. Критерии по типам муниципальных учреждений Пинежского района.

2.2. Для культурно-досуговых учреждений Пинежского района:

|  |  |
| --- | --- |
| **Среднегодовое количество посетителей, тыс. чел.** | **Количество баллов** |

|  |  |
| --- | --- |
| До 15,000 | 0,2 |
| От 15,001 до 30,000 | 0,4 |
| От 30,001 до 45,000 | 0,6 |
| От 45,001 до 100,000 | 0,8 |
| Свыше 100,001 | 1,0 |

|  |  |
| --- | --- |
| Примечание: | В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный абзацем первым пункта 39 Отраслевого примерного положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Карпогорское» от». |