Архангельская область

Пинежский муниципальный район

администрация муниципального образования

«карпогорскоЕ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Карпогоры

от 29 ноября 2021 года № 62/1

**О внесении изменений в Приложение к постановлению администрации муниципального образования «Карпогорское» от 29.11.2021 № 62 «Об утверждении примерного отраслевого** **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. Внести изменения в Приложение к постановлению администрации муниципального образования «Карпогорское» от 29.11.2021 № 62 «Об утверждении примерного отраслевого положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области» и изложить его в следующей редакции (приложение).
2. Директору МБУК «Карпогорский центр культуры» привести локальные акты в соответствие с приложением к настоящему постановлению.

3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене муниципального образования «Карпогорское» и разместить 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 29.11.2021 № 62/1

**ПРИМЕРНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное отраслевое положение об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Карпогорское» Пинежского муниципального района Архангельской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Примерное положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении Администрации муниципального образования "Карпогорское", (далее соответственно – учреждение культуры, в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии
с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения администрации муниципального образования «Карпогорское» представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Карпогорское", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется
с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

з) настоящего Примерного положения;

и) мнения администрации муниципального образования «Карпогорское».

1.6. На основе настоящего Примерного положения учреждения разрабатывают Положения об оплате труда работников учреждения (далее – положения об оплате труда) и другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения администрации муниципального образования «Карпогорское»

1.8. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда
и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Основания установления (применения) различных видов выплат
в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.10. В целях настоящего Примерного положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.10 настоящего Примерного положения и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Примерного положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. Порядок применения окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников учреждений и по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены
в приложениях № 1,2 к настоящему Примерному положению.

2.2. Положениями об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к  минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3. Отнесение должностей (профессий) работников учреждений
к профессиональным квалификационным группам осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

б) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания;

в) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанного в подпункте "а" настоящего пункта, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "б" и "в" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику учреждения квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается
по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения
о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, – 1,05.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам учреждений за наличие:

ученой степени – работникам, которым присуждена ученая степень
по профилю их работы в учреждении;

почетного звания – работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы
в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, относятся следующие почетные звания:

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Народный художник Российской Федерации";

"Народный учитель Российской Федерации";

"Народный артист Российской Федерации".

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы
в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам учреждений - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается
на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения работника на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и  профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

2.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, являются обязательными
для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда.

3. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат
к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное
не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Карпогорское".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Положениями об оплате труда устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера выплаты, определенного настоящим Примерным положением.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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 компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях
с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами 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 оплату труда работников учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Примерным положением.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

д) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы, дающего право
на получение данной выплаты, в следующих размерах:

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| От 5 до 10 лет | От 3 до 5 |
| От 10 до 20 лет | От 5 до 10 |
| От 20 до 25 лет | От 10 до 20 |
| Свыше 25 лет | От 20 до 25 |

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет, и их конкретные размеры определяются положениями об оплате труда.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев оценки эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал).

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемых руководителями учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положениями об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей администрации муниципального образования «Карпогорское». Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работников в календарном квартале.

Положениями об оплате труда определяются расчетный период, порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (квартал, год).

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником учреждения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премиальная выплата по итогам работы начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Положениями об оплате труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта. Премиальная выплата по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта, начисляется в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен. Положениями об оплате труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников учреждения указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Положениями об оплате труда устанавливаются премируемый период, порядок и основания начисления премиальных выплат по итогам работы, а также основания снижения их размера и лишения работников учреждений указанных выплат.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждений единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждений за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждений единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, министерства культуры Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении.

4.9. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается
в связи с присвоением им определенного класса квалификации. Минимальные размеры надбавки за классность водителям автомобилей составляют:

водитель автомобиля 1 класса – 25 процентов оклада;

водитель автомобиля 2 класса – 10 процентов оклада.

Присвоение водителям автомобилей классов квалификации производится квалификационной комиссией, создаваемой в учреждении. Состав квалификационной комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (при его наличии).

Порядок присвоения квалификации водителям автомобилей определяется локальным нормативным актом учреждения.

Установление надбавки за классность водителям автомобилей производится приказом руководителя учреждения на основании решения квалификационной комиссии.

Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается за фактически отработанное время.

4.10. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работникам учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии
за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом "б" пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно
кпремиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом "в" пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители администрации муниципального образования «Карпогорское».

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Иные выплаты, связанные

с отраслевыми особенностями оплаты труда

5.1. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями оплаты труда, относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда учреждения близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

5.3. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

5.4. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Особенности оплаты труда руководителя учреждения,
заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по учреждению.

Должностной оклад руководителя учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования "Карпогорское" ежегодно по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

6.2. Перечень должностей работников учреждений, которые относятся
к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы Администрации муниципального образования "Карпогорское»" по учреждениям культуры.

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждений и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждений, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждений, для определения размера должностных окладов руководителям учреждений и расчет должностных окладов руководителям учреждений утверждаются распоряжением главы Администрации муниципального образования "Карпогорское".

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

6.5. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на размер повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.6. Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются руководителю учреждения, которому присуждена ученая степень, присвоено почетное звание, соответствующие профилю учреждения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие ученой степени устанавливается в размере 0,3.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания устанавливается в размере 0,2 при наличии почетного звания, указанного в пункте 2.6 раздела 2 настоящего Примерного положения.

При наличии нескольких оснований для установления повышающего коэффициента выплата определяется по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

6.7. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения устанавливаются на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Карпогорское".

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Карпогорское" (в отношении руководителей учреждений) и приказов руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.9. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, относятся:

а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

в) премиальная выплата при награждении;

г) выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и (или) общего стажа работы по соответствующему направлению деятельности в иных организациях.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения при условии установления данной выплаты работникам руководимого им учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление руководителю учреждения надбавки за выслугу лет, засчитывается время отпуска по уходу за ребенком
до достижения им возраста трех лет в период работы в учреждении и (или)
по соответствующему направлению деятельности и время военной службы.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается
в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения
в следующих размерах:

5 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;

10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

15 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;

20 процентов – при стаже свыше 15 лет.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии
с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.11. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителю учреждения единовременно в абсолютном размере по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии
с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.12. Премиальная выплата при награждении устанавливается руководителю учреждения единовременно при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, указанными в пункте 4.8 раздела 4 настоящего Примерного положения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в следующих размерах:

при награждении государственными наградами Российской Федерации – три должностных оклада;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – два должностных оклада;

при награждении наградами Архангельской области – один должностной оклад.

При наличии у руководителя двух или более оснований для получения премиальной выплаты при награждении премиальная выплата устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с целью его поощрения за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, установленных распоряжением главы Администрации муниципального образования "Карпогорское".

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения исходя из количества баллов, определенных Администрацией муниципального образования "Карпогорское» за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя
за отчетный период (квартал – по учреждениям культуры; полугодие – по учреждениям дополнительного образования).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения в размере не более 100 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения может быть уменьшена или отменена в случае выявления фактов нарушения требований законодательства Российской Федерации в деятельности учреждения, а также существенного уменьшения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии
с пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Примерного положения.

6.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Карпогорское»".

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей Администрации муниципального образования «Карпогорское».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.15. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, устанавливаются на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Карпогорское»" (в отношении руководителей учреждений)
и приказов руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения). Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований
для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.16. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая
за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая
за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения), более чем на предельный уровень (кратность от 1 до 4).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с учредителем.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1
к примерному отраслевому положению

об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации

 муниципального образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**Минимальные рекомендуемые размеры окладов**

**(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников учреждений культуры и по должностям (профессиям), не включенным**

**в профессиональные квалификационные группы**

Таблица 1.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Профессиональные квалификационные группы,наименования должностей | Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" |
| 1.1 | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов | 5 995 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |
| 2.1 | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной, 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; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона;  | 8 993 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
| 3.1 | Концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), | 9263 |

Продолжение таблицы 1.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
|  | художник-бутафор; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); 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; специалист по учетно-хранительской документации; звукооператор; монтажер, менеджер по культурно-массовому досугу  |  |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| 4.1 | Главный балетмейстер, главный хормейстер, главный художник, режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер, заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений, звукорежиссер, заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.. | 11179 |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы должностей рабочих культуры,искусства и кинематографии |
| 5.1 | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня": костюмер, осветитель, установщик декораций, машинист сцены, монтировщик сцены | 7000 |

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов)

по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные

квалификационные группы

Таблица 1.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы | Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Специалист по закупкам | 9 592 |
| 2 | Специалист по закупкам | 9727 |
| 3 | Специалист по охране труда, старший специалист по закупкам, специалист по внутреннему контролю | 9727 |
| 4 | Светооператор, контрактный управляющий | 10189 |
| 5 | Художественный руководитель | 12125 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Приложение № 2

к примерному отраслевому положению

об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации

 муниципального образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**Минимальные размеры окладов,**

**ставок заработной платы по профессиональным**

**квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих**

Таблица 3.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Квалификационные уровни | Должности, отнесенныек квалификационным уровням | Минимальный рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий, переплетчик документов | 6500 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 6700 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядовв соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 7000 |

Продолжение таблицы 3.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 7200 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7400 |
| 2.4 | 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 9880 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к примерному отраслевому положению

об оплате труда в муниципальных бюджетных

учреждениях культуры администрации

 муниципального образования «Карпогорское»

Пинежского муниципального района

Архангельской области

**КРИТЕРИИ**

**определения кратности размеров должностных окладов руководителя муниципального учреждения в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу, в соответствии с пунктом 6.1 отраслевого примерного положения об оплате труда в бюджетном учреждении культуры «Карпогорский центр культуры»**

1.1Среднесписочная численность работников

|  |  |
| --- | --- |
| списочная численность | Количество баллов |

до 15 1,2

от 15 до 50 1,4

от 50 до 90 1,5

свыше 90 1,8

1.2Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением

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

до 1500 0,1

от 1500,1 до 2000 0,2

от 2000,1до 5000 0,3

1.3 Количество структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Количество структурных подразделений, ед. | Количество баллов |

до 2 0,1

от 3 до 4 0,2

от 5 до 6 0,3

свыше 6 0,4

1.4 Среднегодовое количество посетителей

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

до 15000 0,2

от 15001 до 20000 0,3

от 20001 до 30000 0,4

от 30001 до 45000 0,6

свыше 45001 0,8