

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕЙСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.02.2024

№ 47

г. Алейск

Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципального казенного учреждения культуры Алейского района

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Алейского района, руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда руководителей, работников муниципального казенного учреждения культуры Алейского района (прилагается).
2. Директору муниципального казенного учреждения культуры «Информационно-методический центр» Рошупкиной Т.Ю. внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты учреждения и уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора.
3. Постановления Администрации Алейского района от 27.12.2011 № 837 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры всех типов (автономных, бюджетных, казенных)», от 19.05.2020 № 188 «О внесении изменений в «Отраслевое положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры всех типов» утвержденное постановлением от 27.12.2011 №837», от 31.01.2022 № 57 «О внесении изменений в постановление Администрации Алейского района от 27.12.2011 №837 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений культуры всех типов (автономных, бюджетных, казенных)», признать утратившими силу.
4. Опубликовать настоящее постановление в Сборнике муниципальных правовых актов Алейского района Алтайского края.
5. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
6. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы Администрации района, председателя комитета по культуре Скопичевскую Г.В.

Глава района

С.Я. Агаркова

**Положение об оплате труда
руководителей, работников муниципального казенного
учреждения культуры Алейского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей, работников муниципального казенного учреждения культуры Алейского района (далее – «Положение») регулирует порядок, условия оплаты труда руководителей, работников муниципального казенного учреждения культуры Алейского района, финансируемого за счет средств районного бюджета (далее – «учреждение культуры»).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителей и работников учреждения культуры.

1.3. Система оплаты труда руководителей, работников учреждения культуры, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными актами учреждения культуры и нормативными актами Администрации Алейского района в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- установленных государственных гарантий оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- условий настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;
- мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должности руководителей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных надбавок, установленных законодательством РФ.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя учреждения культуры, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 80% заработной платы руководителя учреждения культуры, предусмотренной трудовым договором. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителя руководителя возлагается на руководителя учреждения культуры.

1.9. Оплата труда работников учреждения культуры определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника, в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.10. Индексация тарифных ставок (окладов) производится не реже одного раза в год, согласно ст. 134 ТК РФ.

1.11. Штатное расписание учреждения культуры утверждается его руководителем, согласовывается главой Алейского района, комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике администрации Алейского района, комитетом по труду Администрации района и включает в себя все должности специалистов, служащих (профессии рабочих) данного учреждения культуры. При составлении штатного расписания учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется исходя их объема бюджетных ассигнований, доведенных бюджетной сметой.

1.13. Фонд оплаты труда работников (далее - ФОТ) учреждения культуры состоит из фонда оплаты труда руководителя учреждения культуры, работника, занимающего должность заместителя руководителя, работников учреждения.

1.14. Размер средств на оплату труда работника, занимающего должность заместителя руководителя, работников учреждения культуры может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.15. Размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации района об

увеличении должностных окладов работникам муниципальных учреждений.

1.16. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Работник, занимающий должность руководителя учреждения культуры

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

2.2. Фонд оплаты труда руководителя учреждения культуры входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждения культуры.

2.3. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения культуры определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

3. Порядок установления должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих, рабочих учреждения культуры

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих учреждения культуры, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), определенных приложением 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

3.2. К окладам (должностным окладам) специалистов учреждения культуры, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент в размере 1,25, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, который образует новый оклад (должностной оклад), и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

4. Порядок установления должностного оклада работника, занимающего должность заместителя руководителя

4.1. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Размер оклада (должностного оклада) работника, занимающего должность заместителя руководителя, устанавливается трудовым договором, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, исходя из сложности и объема выполняемой работы.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда руководителю учреждения культуры, работнику, занимающему должность заместителя руководителя, и работникам учреждения культуры, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонализированная доплата.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителю учреждения культуры, работнику, занимающему должность заместителя руководителя, работникам учреждения культуры в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры, работнику, занимающему должность заместителя руководителя, работникам учреждения культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры, работнику, занимающему должность заместителя руководителя, работникам учреждения культуры, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры, работнику, занимающему должность заместителя руководителя, работникам учреждения культуры в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты. Размер выплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов месячной заработной платы отсутствующего работника пропорционально отработанному времени.

5.7. В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$, где:

D - размер доплаты;

$P_{мзп}$ - размер минимальной заработной платы.

$P_{нзп}$ - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения

6.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам учреждения культуры, руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя;
- единовременная (разовая) премия;
- ежемесячная выплата за наличие высшей награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры.

6.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада, на основании распоряжения учредителя.

6.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу в размере не более 150 процентов. Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением учредителя.

6.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты производится в размере до 80 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре в следующих случаях:

- при нарушении исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев;
- при наличии обоснованных жалоб сотрудников и (или) клиентов учреждения на действия руководителя на срок до 12 месяцев, но не менее 1 месяца;
- при наличии в деятельности учреждения нарушений норм законодательства Российской Федерации и Алтайского края и (или) положений Устава учреждения на срок до 12 месяцев.

При одновременном возникновении двух и более нарушений из числа указанных выше выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится на срок до 12 месяцев.

6.5. В случаях, установленных пунктом 6.4. настоящего Положения, учредитель может принять решение о лишении выплаты полностью либо ее части.

6.6. Руководителю учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 8 процентов от должностного оклада;
- при наличии ученой степени доктора наук – 16 процентов от должностного оклада;

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

- 3000 рублей в месяц – при наличии ученой степени кандидата наук;
- 7000 рублей в месяц – при наличии ученой степени доктора наук.

6.7. Руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание, устанавливается ежемесячная выплата за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 процентов от должностного оклада;
- при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 процентов от должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

6.8. Руководителю учреждения, который имеет высшие награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие федеральной награды.

Размер ежемесячной выплаты за наличие высшей награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры, - 4 процента от должностного оклада.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры.

7. Выплаты стимулирующего характера работника, занимающего должность заместителя руководителя, работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих учреждения культуры

7.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам учреждения культуры, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная (разовая) премия;
- единовременная (разовая) премия за выполнение особо важных поручений по согласованию с главой района.

7.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии разделом 7 и пунктом 8.1. настоящего Положения и с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

7.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания и единовременной (разовой премии), устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения по оказанию муниципальных услуг, утвержденной Администрацией Алейского района.

7.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за стаж непрерывной работы используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размеров выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

7.5. При установлении работнику учреждения культуры ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения культуры рекомендуется учитывать следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. По должности водителя не должна превышать 170 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.6. При установлении работнику ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения культуры со стороны клиентов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением культуры.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.7. Работникам учреждения культуры, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

- 3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,
- 7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

7.8. Работникам учреждения культуры, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

7.9. Премирование работников учреждения культуры по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения культуры, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

7.10. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

7.11. Премирование работников (специалистов) учреждения культуры осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными Распоряжением Администрации Алейского района от 31.01.2022 № 21-р «Об утверждении критериев оценки и основных показателей эффективности деятельности МКУК «Информационно-методический центр».

7.12. Единовременные премии осуществляются в абсолютных величинах и максимальными размерами не ограничиваются.

7.13. При установлении работнику учреждения культуры выплат стимулирующего характера руководитель учреждения культуры может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения культуры.

7.14. Распределение между работниками учреждения культуры поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя учреждения культуры в соответствии с локальными актами учреждения культуры по согласованию с учредителем.

7.15. Распределение между работниками учреждения культуры единовременных премий за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя учреждения культуры в соответствии с локальными актами учреждения культуры по согласованию с учредителем.

7.16. Выплаты стимулирующего характера (ежемесячная выплата за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, единовременная (разовая) премия, единовременная (разовая) премия за выполнение особо важных поручений по согласованию с учредителем) работникам учреждения культуры выплачиваются в случае экономии фонда оплаты труда.

8. Условия выплаты материальной помощи

8.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения (не включая работников обособленных подразделений) в следующих случаях:

- причинение ему материального ущерба в результате стихийного бедствия, иного противоправного посягательства на его жизнь, здоровье и имущество;
- смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти.

В случае смерти работника учреждения, материальная помощь предоставляется членам их семей.

Материальная помощь выплачивается в размере одного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного для регулирования оплаты труда.

Право на получение материальной помощи возникает со дня приема на работу.

Работники (члены их семей) представляют работодателю документы, подтверждающие наличие соответствующих оснований.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления и оформляется приказом руководителя МКУК «Информационно-методический центр».

Выплата материальной помощи производится при наличии экономии фонда оплаты труда на текущий календарный год.

8.2. Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов) работникам учреждения (не включая работников обособленных подразделений).

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном законом порядке на части материальная помощь производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Приложение 1
к положению об оплате труда руководителей,
работников казенного учреждения культуры
Алейского района, финансируемых за счет
районного бюджета

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ, ОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

№	Наименование должностей (профессиональная квалификационная группа)	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты, рублей
1. Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной, межпоселенческой) клубной системы), других аналогичных культурно-досуговых организаций		
1.1.	Методист клубного учреждения	
	I категории	14000
	II категории	13000
	не имеющий квалификационной категории	12000
1.2.	Культурный организатор	
	I категории	14000
	II категории	13000
	не имеющий квалификационной категории	12000
1.3.	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	I категории	14000
	II категории	13000
	не имеющий квалификационной категории	12000
2. Должности работников, занятых в библиотеках		
2.1.	Библиотекарь	
	I категории	13333
	II категории	12667
	не имеющий квалификационной категории	12000
2.2.	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки	
	I категории	14000
	II категории	13000
	не имеющий квалификационной категории	12000
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей учреждений культуры»		
3.1.	Директор	18000
3.2.	Заместитель директора	16000
3.3.	Главный бухгалтер	14000
4. Общеотраслевые должности рабочих и служащих		
4.1.	Специалист по кадрам и охране труда	14000
4.2.	Водитель	5710

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России: от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».