



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ КАРГАПОЛЬСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.04.2018 г. № 226
р.п. Каргаполье

Об утверждении Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Каргапольского района, подведомственных Отделу культуры Администрации Каргапольского района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Курганской области от 21 декабря 2015 года «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» Администрация Каргапольского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Каргапольского района, подведомственных Отделу культуры Администрации Каргапольского района».
2. Настоящее постановление вступает в силу 1 мая 2018 года.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Каргапольского района по социальным вопросам Колясникова С.В.

Глава Каргапольского района



С.Н.Князев

Приложение
к постановлению Администрации
Каргапольского района от года № «Об
утверждении Положения « Об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных казенных учреждений
культуры Каргапольского района,
подведомственных Отделу культуры
Администрации Каргапольского района»

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений
культуры Каргапольского района, подведомственных Отделу
культуры Администрации Каргапольского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников казенных учреждений культуры Каргапольского района, подведомственных Отделу культуры Каргапольского района (далее – Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Каргапольского района, подведомственных Отделу культуры Администрации Каргапольского района (далее - учреждения), и разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года №366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 21 декабря 2015 года «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, руководителей, заместителей соответствующих руководителей, (далее - работники) учреждений культуры.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области и Каргапольского района.

Порядок и условия оплаты труда в учреждениях культуры по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (работников) определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым служащим и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда»

4. Руководитель учреждения по согласованию с Отделом культуры Администрации Каргапольского района утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

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

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения

отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом развития сети и переаттестации работников учреждения.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{Фс}$, где: ФОТ - фонд оплаты труда учреждения; ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов и рабочих учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{До} + \text{Дк}$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ).

Таблица 1.

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3432
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4368
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6084
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7176

Отнесение должностей по ПКГ осуществляется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

12. Перечень должностей основного персонала приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

13. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы основного персонала учреждения не учитываются.

14. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения (далее - расчетный период).

15.Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы расчетного периода.

16.При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

17.Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников данной категории за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При исчислении численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения согласно таблице учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке в порядке внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

18.Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности, данной категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в отчетном месяце.

19.Среднемесячная численность работников основного персонала

учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения.

20. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре по предложению Отдела культуры Каргапольского района.

21. Условия оплаты труда руководителей учреждения определяется трудовым договором (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 2013г.№329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» и составляет до 2 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

22. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от типа и численности работников учреждения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

(рубль)

Тип учреждения	Численность работников учреждения (штатная единица)	
	До 40	От 40 до 80
Музей, киносеть	11824	14189
Библиотека	11824	14189
Учреждения клубного типа	11824	14189

23. Должностной оклад художественного руководителя устанавливается на уровне должностного оклада директора при условии, если художественный руководитель осуществляет руководство организацией на основе единоначалия.

24. Должностные оклады заместителей соответствующего руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

§ 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

27. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

28. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (представительного

органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

29. Отдел культуры Администрации Каргапольского района вправе централизовать до 1,5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется Отделом культуры Администрации Каргапольского района.

30. Руководителям учреждений размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются Отделом культуры Администрации Каргапольского района по результатам деятельности учреждения за предыдущий год. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 7.

31. Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за предыдущий год (далее –повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения).

32.Повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, устанавливается в соответствии со следующими показателями, характеризующими специфику учреждения:

- количество массовых мероприятий, выставок;
- количество посетителей массовых мероприятий, выставок;
- количество документов, выданных из фонда библиотеки;
- количество зарегистрированных пользователей;
- количество массовых мероприятий, спектаклей, концертов;
- количество посетителей массовых мероприятий, спектаклей, концертов;
- количество историко-культурных мероприятий и количество посетителей на них;
- количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий).

33. Размер выплат по повышающему коэффициенту, учитывающему специфику учреждения, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

34. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения, приведены в таблице 3.

Таблица 3.

Тип учреждения	Показатель, учитывающий специфику	Единица измерения	Объемный показатель; размер повышающих коэффициентов,	
Музей	Количество посетителей мероприятий, выставок	Тысяча человек	До 5	Более 5
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
Киносеть	количество киносеансов	Единица	До 500	Более 500
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
	Количество зрителей на киносеансах	Тысяча человек	До 10	Более 10
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
РМКУК «Межпоселенческая центральная библиотека»	Количество зарегистрированных пользователей	Тысяча человек	До 6	Более 6
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
	Книговыдача	Тысяча экземпляров	До 130	Более 130
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4

МКУК «Межпоселенческое социально- культурное объединение»	Количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий)	Единица	До 5	Более 5
		Единица	0,1-0,2	0,2-0,4
	Количество массовых мероприятий, выставок	Единица	До 100	Более 100
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
	Количество зрителей на массовых мероприятиях, концертах	Тысяча человек	До 3	Более 3
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4
	Увеличение единиц хранения районного фольклорно- этнографического фонда	Единиц	До 600	Более 600
		Единица	0,1-0,2	0,3-0,4

34. За руководителем учреждения сохраняются виды и размеры надбавок, установленные в соответствии с Законом Курганской области от 26 декабря 1997года №93 «О библиотечном деле в Курганской области» и Законом Курганской области от 29 июня 1999 года №229 «О культурной деятельности на территории Курганской области».

§ 2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу

35. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендательный размер повышающего коэффициента – до5,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

§ 3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

36. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

работникам из числа художественного персонала учреждений в зависимости от их фактической загрузки и участием в подготовке новой программы.

работникам музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок(экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года

§ 4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

37. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет. В стаж работы, дающий право на установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, включается время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в учреждении, в организациях культуры, искусства, кинематографии, научных и образовательных организациях.

в процентах от должностного оклада в следующих размерах:
при выслуге от 2 года до 5 лет - 10 процентов;
при выслуге от 5 до 10 лет - 20 процентов;
при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

§ 5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

38. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения:

за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности, знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

15 процентов от должностного оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

35 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

40 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

§ 6. Премияльные выплаты по итогам работы

39. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении осуществляются премияльные выплаты по итогам работы:

- за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю учреждения, по решению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно заместителям руководителя учреждения, по представлению соответствующих заместителей руководителя учреждения;

иным работникам учреждения, подчиненным непосредственно руководителям структурных подразделений учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

Порядок принятия решения об осуществлении премияльных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

40. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера премияльной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

41. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

42. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

43.Руководителям учреждений устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы учреждения за год.

Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения по приказу Отдела культуры Администрации Каргапольского района на основании сведений отчета о деятельности учреждения. Размер премиальной выплаты руководителю по итогам работы учреждения за год составляет до 1,5 должностного оклада руководителя учреждения.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

44.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера).

46.Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

47.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

51. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

52. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

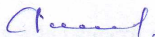
53. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. Особенности оплаты труда работников учреждений

54. Для художественного персонала, установление должностного оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

55. Руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа) должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

Управляющий делами
Администрации Каргапольского района



С.Н.Поголева

Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры.

I. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»

смотритель музейный;
смотритель выставочного зала
киномеханик
водитель
другие должности технических исполнителей.

II. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников муниципальных учреждений культуры среднего звена»

аккомпаниатор;
хормейстер;
хореограф;
художник;
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
культурорганизатор;
музыкальный работник;
администратор по планированию репертуара;
администратор по хозяйственной части.

III. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников муниципальных учреждений культуры, ведущего звена»

библиограф;
редактор по компьютерной обработке документов;
редактор отдела комплектования и обработки книжных фондов;
библиотекарь;
ведущий библиотекарь;
научный сотрудник, хранитель фондов;
заведующий автоклубом;
заведующий клубом;
заведующий библиотекой;
заведующий билетной кассой;
художественный руководитель;
методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра, социально- культурного объединения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»:

заведующий отделом (сектором) библиотеки;
заведующий художественно- постановочной частью;
режиссер;
старший библиотекарь;
директор клубного учреждения (РКДЦ, КДЦ, КСДЦ, СДК).

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных казенных
учреждений культуры,
подведомственных Отделу культуры
Администрации Каргапольского района

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных казенных учреждений культуры для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей

балетмейстер;
библиограф;
библиотекарь;
ведущий специалист;
главный библиотекарь;
главный специалист;
главный хранитель фондов;
методист;
организатор экскурсий;
режиссер;
хормейстер;
хранитель фондов;
балетмейстер-постановщик;
режиссер;
режиссер-постановщик;
хормейстер;
художник-постановщик;

Управляющий делами
Администрации Каргапольского района



С.Н.Рогалева