

# **ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ**

# **ЩИГРОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

# (пятого созыва)

## Р Е Ш Е Н И Е

г. Щигры

### от 22 мая 2025г. № 156-5-ПС

**Об оплате труда работников**

**муниципальных казенных учреждений, по виду экономической деятельности**

**«Деятельность библиотек и архивов» и «Деятельность учреждений клубного типа:**

**клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов» Щигровского района Курской области**

 В соответствии с Постановлением Администрации Щигровского района от 10.11.2009 года №385 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки», Распоряжения Администрации Щигровского района от 4 апреля 2022 № 42-р «О культурно-досуговых учреждениях на территории Щигровского района» и Постановлением Администрации Щигровского района от 23.10.2023 года № 601 «О ликвидации юридических лиц» Представительное Собрание Щигровского района Курской области **РЕШИЛО:**

 1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» и «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов» Щигровского района Курской области.

 2. Признать утратившим силу Решение Представительного Собрания Щигровского района Курской области от 14 июня 2024 года № 98-5-ПС «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» и «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов» Щигровского района Курской области».

 3. Решение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года и подлежит опубликованию (обнародованию).

Председатель

Представительного Собрания Н.Н. Шашков

Щигровского района Курской области

Глава Щигровского района

Курской области Ю. И. Астахов

# **Положение**

# **по оплате труда работников муниципальных казенных**

# **учреждений, по виду экономической деятельности**

# **«Деятельность библиотек и архивов» и «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов» Щигровского района Курской области**

**I. Общие положения**

# 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Главы Щигровского района от 10 ноября 2009 года № 385 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Распоряжения Администрации Щигровского района от 4 апреля 2022 № 42-р «О культурно-досуговых учреждениях на территории Щигровского района», Постановления Администрации Щигровского района от 23.10.2023 года № 601 «О ликвидации юридических лиц» а также нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области и Администрации Щигровского района Курской области и включает в себя:

 размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

 условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные постановлением Администрации Щигровского района от 10.11.2009 года №388 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях»;

 размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденные постановлением Администрации Щигровского района от 10.11.2009 года №386 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях»;

 условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

# 1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» и «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов» Щигровского района Курской области, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области содержащими нормы трудового законодательства а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
* Перечня видов компенсационного характера, утверждаемого постановлением Администрации Щигровского района;
* Перечня видов стимулирующего характера, утверждаемого постановлением Администрации Щигровского района;
* Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* Мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнений функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района «Щигровский район» Курской области.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального района «Щигровский район» Курской области, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета муниципального района «Щигровский район» Курской области.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих**

 **должности служащих**

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным (далее ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858), согласно приложению № 1.1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 % ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

 персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 настоящего раздела Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – 3,0.

 Выпускникам образовательных учреждений культуры, окончивших их с отличием, поступившим на работу в учреждения, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

 с высшим образованием – 0,25;

со средним профессиональным образованием – 0,2.

 2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается специалистам и киномеханикам учреждений культуры, работающим в сельской местности и поселках городского типа. Размеры приведены в Приложении № 1.2.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу: стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, сложные и срочные работы, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого изменяется, сохраняется или отменяется. Размер – 100 процентов оклада.

2.7. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Размеры (в процентах от оклада):

 от 1 года до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15 процентов от должностного оклада;

 от 10 до 15 лет – 20 процентов от должностного оклада;

 свыше 15 лет – 25 процентов от должностного оклада;

2.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размер:

 два минимальных размера оплаты труда (ежемесячно) - за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

Надбавка за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.10. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 3 апреля 2008 г. № 11452), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрировано в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861), согласно приложению 1.3.

3.2. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам: персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особоответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу - 0,3.

3.5. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

3.6. Работникам устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – 100 процентов оклада.

3.7. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за стаж работы в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в размере:

 от 1 года до 5 лет – 10 % от должностного оклада;

 от 5 до 10 лет – 15 %от должностного оклада;

 от 10 до 15 лет – 20 %от должностного оклада;

 свыше 15 лет – 25 %от должностного оклада.

3.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.9. Работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.**

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя осуществляется в соответствии с постановлением Главы Щигровского района от 10.11.2009 года № 385 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением Главы Щигровского района от 10.11.2009 г. №387 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения», постановлением Администрации Щигровского района Курской области от 16.01.2017 года №17 « Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Щигровского района Курской области».

4.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения согласно Приложения №1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений установлен в кратности - 5.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждений целей деятельности этого учреждения, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

 Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Курской области.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Администрацией Щигровского района.

4.4. Заместителям руководителя, учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются Администрацией Щигровского района, в ведении которого находится учреждение, выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным постановлением Главы Щигровского района от 10.11.2009 г. №388 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат - 4 % от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным постановлением Главы Щигровского района

от 10.11. 2009 года № 386 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях»,могут быть установлены премии[[1]](#footnote-1):

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)[[2]](#footnote-2);

премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителя руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения (организации, предприятия), возбудившего ходатайство о награждении в следующих размерах при:

поощрении Правительством Российской Федерации – в размере одного оклада (должностных окладов);

поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух оклада (должностных окладов);

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации в размере трех окладов (должностных окладов);

 награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министерства культуры Российской Федерации –в размере 50% оклада (должностного оклада);

награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области – в размере тридцати тысяч рублей;

объявлении благодарности Губернатора Курской области – в размере двадцати тысяч рублей;

награждении Почетной грамотой Курской областной Думы – в размере десяти тысяч рублей;

награждении Почетной грамотой Правительства Курской области – в размере двадцати тысяч рублей;

поощрение благодарностью Правительства Курской области – в размере десяти тысяч рублей;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Курской области – в размере десяти тысяч рублей.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, работникам в размере двух должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях и при предоставлении копии соответствующих документов:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет каждые последующие 5 лет) (копия паспорта);

в связи со свадьбой (копия свидетельства о браке);

с рождением ребенка (копия свидетельства о рождении);

в связи с длительной болезнью или несчастьем (смертью), постигшими самого руководителя, его заместителей, работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей) (При длительной болезни-копии документов, подтверждающих оплату лечения или приобретения медикаментов.)

При несчастье (смерти) сотрудник или близких родственников – копию свидетельства о смерти, документы, подтверждающие родство.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

Администрацией Щигровского района Курской области – руководителю учреждения;

Руководителем учреждения – его заместителям, работнику этого учреждения.

7.3. На основе настоящего Положения руководитель учреждения утверждает локальные нормативные акты по оплате труда.

Приложение № 1.1

 к Положению по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,

 по видам экономической деятельности

 **«**Деятельность библиотек и архивов» и

«Деятельность учреждений клубного типа:

клубов, дворцов и домов культуры,

домов народного творчества»,

 «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»

Щигровского района Курской области

# **Размеры окладов работников**

 **учреждений культуры, искусства и кинематографии**

| **Наименование** | **Минимальный должностной оклад, руб.** |
| --- | --- |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":*** Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; культорганизатор; аккомпаниатор**.** | 6103 |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":***Главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, редактор библиотеки; художник-декоратор; аккомпаниатор-концертмейстер; методист клубного учреждения, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; специалист по методике клубной работы; специалист по фольклору, звукооператор. | 8262 |
| ***Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":***Художественный руководитель, директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения; Заведующий художественно-постановочной частью; режиссер (балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения ,коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, заведующий отделом обслуживания.  | 9554 |
| ***Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"*** |
| ***Первый квалификационный уровень***: делопроизводитель; кассир.***Второй квалификационный уровень:*** Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  | 34533830 |
|  |  |
| ***Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"*** |  |
| ***Первый квалификационный уровень***: художник, техник, техник-программист, инспектор по кадрам.***Второй квалификационный уровень***: заведующий хозяйствомДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». | 46265080 |
| ***Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":*** |  |
| ***Первый квалификационный уровень***: бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт. ***Второй квалификационный уровень***: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.***Третий квалификационный уровень***: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.***Четвертый квалификационный уровень***: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».***Пятый квалификационный уровень***: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера. | 61036596712676578262 |

 Приложение № 1.2

к Положению по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,

 по видам экономической деятельности

 **«**Деятельность библиотек и архивов» и

«Деятельность учреждений клубного типа:

клубов, дворцов и домов культуры,

домов народного творчества»,

 «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»

Щигровского района Курской области.

**Размер повышающего коэффициента к окладу**

**по учреждению (структурному подразделению учреждения)**

|  |  |
| --- | --- |
| МКРУК «Щигровский РДК» | 0,25 |
| МКРУК «ЩигровскаяМежпоселенческая районная библиотека» | 0,25 |

Приложение № 1.3

к Положению по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,

 по видам экономической деятельности

 **«**Деятельность библиотек и архивов» и

«Деятельность учреждений клубного типа:

клубов, дворцов и домов культуры,

домов народного творчества»,

 «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»

Щигровского района Курской области.

**Размеры окладов рабочих**

| **Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням** | **Должностной оклад, руб.** |
| --- | --- |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»*** |  |
| Киномеханик, фильмопроверщик, костюмер. | 3453 |
| *Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»* |  |
| ***Первый 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; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор.***Второй квалификационный уровень:*** Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене). | 29673111 |
| *Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»* |  |
| ***Первый квалификационный уровень***: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; рабочий по обслуживанию здания. | 3453 |
| ***Второй 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. | 4209 |
| ***Третий квалификационный уровень***: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | 4626 |

 Приложение № 1.4

к Положению по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,

 по видам экономической деятельности

 **«**Деятельность библиотек и архивов» и

«Деятельность учреждений клубного типа:

клубов, дворцов и домов культуры,

домов народного творчества»,

 «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»

Щигровского района Курской области.

**Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу**

1. Методист
2. Методист клубного учреждения
3. Заведующий отделом (сектором)
4. Библиограф
5. Библиотекарь
6. Художественный руководитель
7. Заведующий костюмерной
8. Хормейстер
9. Режиссер массовых представлений
10. Руководитель клубного формирования - любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
11. Руководитель кружка
12. Киномеханик
13. Аккомпаниатор
14. Заведующий филиалом
15. Культорганизатор
16. Звукооператор
1. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. [↑](#footnote-ref-1)
2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. [↑](#footnote-ref-2)