

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

п. Вейделевка

“ 05 ” октябре 2021 г.

№ 191

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры Вейделевского района**

В целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Вейделевского района, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами, а так же во исполнение постановления Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Белгородской области» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вейделевского района (прилагается).

2. Постановление администрации Вейделевского района от 08 октября 2010 года №160 считать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Вейделевского района по социальной политике А.И. Шабарину.

Глава администрации
Вейделевского района

А. Тарасенко

**Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Вейделевского района**

I. Общие положения

Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вейделевского района Белгородской области разработано с учетом:

- **постановления** Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных муниципальных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных муниципальных учреждений";

- **Приказа** Министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года N 1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

- **приказа** Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- **приказа** Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- **приказа** Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- **приказа** Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- **Приказа** Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;

- **Приказа** Минздравсоцразвития России 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";

- **Приказа** Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- **Закона** Белгородской области от 29 декабря 2006 года N 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области";

- **Постановления** Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 г. N 250-пп "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белгородской области" (с изменениями и дополнениями).

Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Вейделевского района Белгородской области, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий и бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Положение включает в себя:

размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры;

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении правительством Белгородской области должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады

(должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих должностных окладов.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых на работах 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 отдельно по каждой из должностей.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (**приложение N 1**).

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культуры. Размеры приведены в приложении к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) 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) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к

окладу.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу;

стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;

стимулирующей надбавки за выслугу лет;

стимулирующей надбавки за звание;

стимулирующей надбавки за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне.

Установление стимулирующей надбавки руководителю учреждения осуществляется по решению учредителя;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от 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.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5 - 2.7 настоящего раздела.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки - в пределах 600 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

от 1 года до 5 лет	- 5 процентов;
от 5 лет до 10 лет	- 10 процентов;
от 10 лет до 15 лет	- 15 процентов;

свыше 15 лет

- 20 процентов.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размер устанавливается:

до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств";

до 25 процентов - от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за звание устанавливается по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

2.8. Стимулирующая надбавка за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне устанавливается:

- за участие профессионального творческого коллектива (исполнителя) в международных и всероссийских форумах, фестивалях в области культуры и искусства. Размеры (в процентах от оклада) - от 5 до 20 (процентов);

- за достижение статуса лауреата (дипломанта) профессиональным творческим коллективом (исполнителем) в международных, всероссийских конкурсах в области культуры и искусства. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

Диплом "Гран-при" - от 16 до 20 процентов;

Диплом "Лауреат I степени", "Дипломант I степени" - от 11 до 15 процентов;

Диплом "Лауреат II степени", "Дипломант II степени" - от 6 до 10 процентов;

Диплом "Лауреат III степени", "Дипломант III степени" - от 1 до 5 процентов.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.

2.9. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из местного бюджета.

Руководитель учреждения культуры направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате

оптимизации штатной численности учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменен.

Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы - в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменена.

Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за звание, предусмотренная пунктом 2.7 раздела 2 настоящего Положения.

При создании новых муниципальных учреждений культуры и в других случаях, размер базового оклада руководителя муниципального учреждения определяется администрацией муниципального района Вейделевский район Белгородской области, являющимся главным распорядителем средств

муниципального бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение культуры.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

4.1. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822, работникам

могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера;

- 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;

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

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

5.4. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Минимальный 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,

5.6. 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. 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.

6. Порядок и условия премирования работников культуры

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии.

6.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (экскурсий); за квартал, год - за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

6.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя - на основании служебной записки заместителя руководителя, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

6.3. При премировании конкретному работнику учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности учреждения и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;
- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

6.5. Единовременная премия работникам учреждения выплачивается:

при поощрении Главой администрации муниципального района Вейделевский район Белгородской области, Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, управлением культуры Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения); с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; с профессиональными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

6.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

6.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, свыше двух месяцев (ст. 145.1 Уголовного Кодекса Российской Федерации)).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник

имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

7.4. Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих) которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры Белгородской области

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и цирков	10892
	Музейный смотритель	10061
	Контролер билетов	10061
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки	
	II категории	12544
	I категории	12726
	Заведующий костюмерной	13145
	Аккомпаниатор	13747
	Руководитель кружка	13747
	II категории	14022
	I категории	14304
	Культурорганизатор	11572
	II категории	11923
	I категории	12097
	Руководитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части	11747
	Киномеханик	8592
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего"	Администратор	14962
	Аккомпаниатор-концертмейстер	
	II категории	14690
	I категории	15135
	Звукооператор	

звена"	II категории	14690
	I категории	14978
	Библиотекарь	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15266
	Библиограф	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15266
	Главный библиотекарь	15712
	Главный библиограф	15712
	Заведующий аттракционом	15425
	Экскурсовод	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	методист	14690
	II категории	14847
	I категории	15135
	ведущий	15554
	Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	редактор	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	Художник-реставратор	14690
	II категории	15135
I категории	15554	

	высшей категории	15841
	Художник-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Хранитель музейных предметов	14382
	II категории	14680
	I категории	14978
4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Руководитель отраслевого структурного подразделения	20321
	Режиссер-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Балетмейстер-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Дирижер	
	I категории	19011
	высшей категории	19458
	Балетмейстер	
	II категории	17726
	I категории	18148
	Хормейстер	
	II категории	17726
	I категории	18148
	Режиссер	
	II категории	17282
	I категории	17726
	Звукорежиссер	
	II категории	17282
	I категории	17726
	Заведующий художественно-оформительской мастерской	17726
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	19011
	Заведующий филиалом библиотеки	19011
	Директор СДК, заведующий СК	19011
Главный хранитель музейных предметов	19458	
Заведующий отделом (сектором) музея	19011	
Заместитель директора по	19011	

	библиотечному развитию	
	Заведующий передвижной выставкой музея	18591
	Заведующий реставрационной мастерской	19011
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	18591
	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	15266
	II категории	15554
	I категории	15841
Вне профессиональных квалификационных групп	Заведующий филиалом музея	19011
	Художественный руководитель дома (центра) народного творчества, других аналогичных организаций, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	16247
	Сотрудник службы безопасности	14664
	Редактор электронных баз данных музея	14559
	II категории	14847
	I категории	15135
	Младший научный сотрудник музея	15266
	Научный сотрудник музея	15554
	Старший научный сотрудник музея	15841
	Главный научный сотрудник музея	20321
	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	13833
	II категории	14115
	I категории	14403
	Специалист по учету музейных предметов	13833
	II категории	14115
	I категории	14403
	Методист по музейно-образовательной деятельности	14690

	II категории	14847
	I категории	15135
	Инженер-программист (программист)	14272
	Инженер-программист (программист) III категории	14453
	Инженер-программист (программист) II категории	14664
	Инженер-программист (программист) I категории	15057
	Менеджер	14272
	Юрисконсульт	14272
	Юрисконсульт II категории	14664
	Юрисконсульт I категории	15057
	Ведущий юрисконсульт	15474

**Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры Белгородской области**

**Рекомендуемый размер
повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному
подразделению учреждения)**

Учреждения культуры, расположенные в сельской местности	0,25
--	------

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
Проекта постановления администрации Вейделевского района
Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры Вейделевского района


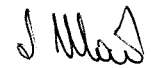



Документу присвоен № 191 от 05.10 2021 г.

Имя электронного файла _____

Постановление подготовлено:

Деречин В.Н. «29» 09 2021 года

Постановление согласовано:

№ п/п	Ф.И.О., должность	Дата передачи на согласование	Подпись	Дата согласования	Примечание
1.	Клименко А.А. - Заместитель главы администрации Вейделевского района – руководитель аппарата главы администрации района	30.09.2021		30.09.2021	
1.	Шабарина А.И. - Заместитель главы администрации по социальной политике	30.09.2021		30.09.2021	
2.	Масютенко Г.Н. - Начальник управления финансов и налоговой политики администрации района	30.09.2021		30.09.2021	
3.	Лемзякова Ю.А. - Начальник управления культуры, спорта и молодежной политики администрации района	29.09.2021		29.09.2021	
4.	Кудренко С.В. - Заместитель руководителя аппарата главы администрации района – начальник юридического отдела администрации района	01.10.2021		01.10.2021	

Лист согласования оформил:
 Юрисконсульт II категории
 МКУ «Вейделевский РОМЦ»



В.Н. Деречин

«29» 09 2021г.

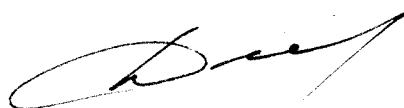
ЛИСТ РАССЫЛКИ
Проекта постановления администрации Вейделевского района
Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры Вейделевского района

Документу присвоен № 191 от 05. 10. 2021г.

№ п/п	Наименование организации	Кол-во экземпляров
1.	Клименко А.А.	1
2.	Шабарина А.И.	1
3.	Масютенко Г.Н.	1
4.	Лемзякова Ю.А.	1
5.	Кудренко С.В.	1
	Итого:	5

Лист рассылки оформил:

Юрисконсульт II категории
МКУ «Вейделевский РОМЦ»



В.Н. Деречин

«29» 09 2021г.