

**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**БОРОДИНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ВАРНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РЕШЕНИЕ**

от 29 октября 2015 года

с. Бородиновка № 28

**Об утверждении Положений**

**об оплате труда работников**

 **Муниципального учреждения культуры**

**«Бородиновский сельский дом культуры»**

В соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г, № 275-П (в редакции от 17.12.2010г № 345-П) «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»,постановлением правительства Челябинской области от 17.08.2010г №100-П «об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области», и в целях упорядочиния оплаты труда работников Муниципального учреждения культуры «Бородиновский сельский Дом культуры»

Совет депутатов Бородиновского сельского поселения Варненского муниципального района

**РЕШАЕТ:**

1. Утвердить [Положени](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B0%20%D0%B0%D0%B4%D0%BC%5CDocuments%5C%D0%9E%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D0%A0%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81.%D0%BF.%D1%81%2001.01.2014%D0%B3.doc#Par47)е об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Бородиновский сельский дом культуры»( (Приложение 1).

2. Настоящее Решение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1июля 2015 года.

3. Финансирование расходов на реализацию настоящего Решения осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете Бородиновского сельского поселения Варненского муниципального района.

 4. Настоящее Решение вступает в силу со дня подписания, подлежит обнародованию.

**Глава Бородиновского селького поселения**

**Варненского муниципального района С.И.Мананников**

 Приложение №1

к Решению совета депутатов

Бородиновского

сельского поселения

 № 28 от 29.10.2015г

Положение

об оплате труда работников МУК «Бородиновский СДК»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений культуры Варненского муниципального района Челябинской области (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области», трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов (окладов) с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Системы оплаты труда работников МУК «Бородиновский СДК» (далее именуются – работники), устанавливаются Положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) настоящего Положения;

 5) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников;

6) рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

8. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад

( должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

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

II. Основные условия оплаты труда

11. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложения 1 к настоящему Положению.

Оклад первого квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 2300 рублей.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением межуровневого коэффициента, рассчитанного по методике установления окладов в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, кроме материальной помощи

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работника к сверхурочной работе и форма компенсации осуществляется на основании приказа руководителя учреждения (ст.99,152 ТК РФ);

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; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника. Перечень должностей работников учреждений культуры и дополнительного образования, занятых на работе в ночное время, утверждается приказом руководителя (ст.99,152 ТК РФ).

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

18. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачиваются работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышения своей квалификации.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

21. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;

5) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;

22. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;

2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

3) выплаты за квалификационную категорию;

4) выплаты молодым специалистам;

5) выплаты за работу в сельских населенных пунктах Варненского муниципального района Челябинской области.

23. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Варненского муниципального района содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда
и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

24. Не менее 50 процентов фактического объема выплат стимулирующего характера работнику в отчетном месяце направляются на выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда работника.

25. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 20 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Показатели, характеризующие результаты труда работников, определяются на основании показателей, установленных в муниципальном задании учреждению на текущий финансовый год.

27. Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Варненского муниципального района (далее именуется – отдел культуры) на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Выплата устанавливается за счёт средств от оказания платных услуг в размере, не превышающем 200 процентов от должностного оклада (оклада).

28. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 10 процентов от должностного оклада (оклада) за учёную степень кандидата наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие учёной степени производится пропорционально отработанному времени.

29. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «народный»;

до 10 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «заслуженный».

30. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет до 10 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

31. Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждений культуры в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и дополнительного образования детей Варненского района Челябинской области.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при выслуге от 5 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада (оклада),

при выслуге от 10 до 15 лет – 15 процентов от должностного оклада (оклада),

при выслуге свыше 15 лет – 20 процентов от должностного оклада (оклада) ,

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

32. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются
в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 10 процентов от должностного оклада (оклада).

33. Премирование работников учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда.

 34. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах Варненского муниципального района Челябинской области, устанавливается надбавка в размере до 25 процентов должностного оклада (оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утверждаемым Правительством Челябинской области.

35. Размер стимулирующей выплаты руководителям коллективов со званием «народный», «образцовый» составляет до 20 процентов - от оклада (должностного оклада). Данная надбавка выплачивается работникам как по основной должности, так и работающим по совместительству.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

37. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Учредителем в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения,
в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

38. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций,
для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются отделом культуры администрации Варненского муниципального района на основе нормативных документов Министерством культуры Челябинской области.

39. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем за выполнение целевых значений показателей муниципального задания учреждению в текущем финансовом году в пределах фонда стимулирования руководителей учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера в соответствии с [разделом III](file:///C%3A%5C..%5CManannikova%5CDesktop%5C%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%94%D0%95%D0%9F%D0%A3%D0%A2%D0%90%D0%A2%D0%9E%D0%92%20%D0%9A%D0%9E%D0%9F%D0%95%D0%99%D0%A1%D0%9A%D0%9E%D0%93%D0%9E%20%D0%93%D0%9E%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%A1%D0%9A%D0%9E%D0%93%D0%9E%20%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%A3%D0%93%D0%90.docx#Par98) и IV настоящего Положения в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативно-правовыми актами Варненского муниципального района.

40.Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Учредителя и производятся с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы:

1) выполнение в полном объеме муниципального задания;

2) соблюдение учреждением финансовой дисциплины (соблюдение финансовых нормативов расходования бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов, платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Варненского муниципального района, в том числе по оплате труда);

3) отсутствие обоснованных жалоб при предоставлении муниципальных услуг;

4) отсутствие санкций за нарушение требований стандарта качества при предоставлении соответствующих муниципальных услуг;

5) обеспечение выполнения основных показателей по реализации мероприятий, предоставления муниципальных услуг, исполнению ведомственных целевых программ;

6) выполнение в полном объеме утвержденного плана работ на отчетный период (месяц, квартал, год);

7) отсутствие нарушений правил техники безопасности;

8) соблюдение норм противопожарной безопасности.

41. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер до 100 процентов в случаях:

1) нарушения трудовой дисциплины и производственной дисциплины;

2) наличие фактов нецелевого расходования средств бюджета;

3) нарушение правил бюджетного учета и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

4) нарушение сроков исполнения приказов;

5) выявление нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к руководителю учреждения должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

42. Единовременное премирование руководителей учреждений производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, качественное выполнение внеплановых работ по заданию отдела культуры, на основании распоряжения (приказа) Учредителя с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу руководителя или суммой) и основания для выплаты.

43. Учредитель вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующего учреждения, но не более размера бюджетных ассигнований, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

44. Использование лимитов бюджетных обязательств, централизованных Учредителем (далее именуются – централизованные лимиты бюджетных обязательств), осуществляется учреждением по итогам оценки выполнения целевых значений показателей выполнения муниципального задания за прошедший квартал .

Показатели муниципального задания на очередной финансовый год утверждаются Учредителем в сроки, установленные для формирования районного бюджета на очередной финансовый год.

45. Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за квартал, устанавливается следующим образом:

1) за первый квартал в размере 10 процентов централизованных лимитов бюджетных обязательств;

2) за второй квартал в размере 10 процентов централизованных лимитов бюджетных обязательств;

3) за третий квартал в размере 30 процентов централизованных лимитов бюджетных обязательств;

4) за четвертый квартал в размере 50 процентов централизованных лимитов бюджетных обязательств.

46. Неиспользованные до конца года централизованные лимиты бюджетных обязательств распределяются Учредителем между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

 VI. Об отпусках.

47.Установить ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска 14 календарных дней за стаж работы в учреждениях культуры Варненского района свыше 10 лет работникам, занимающим следующие должности:

Директор;

Художественный руководитель;

Заведующий отделом, сектором, филиалом;

Руководитель «народного» коллектива;

Главный бухгалтер;

Заместитель руководителя.

48.Установить ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска 7 календарных дней за стаж работы в учреждениях культуры свыше 10 лет работникам, занимающим следующие должности:

Руководитель самодеятельного коллектива

 Аккомпаниатор

Хормейстер

Заместитель главного бухгалтера;

Бухгалтер;

Экономист;

VI. Материальная помощь

49. Материальная помощь выплачивается с целью социальной защиты: для приобретения лекарств, платного лечения, в связи с различными юбилейными датами, свадьбами, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, по приказу руководителя.

50. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по его личному заявлению, по приказу Учредителя.

51. Работникам оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения и за счет средств от оказания платных услуг.

VII. Заключительные положения

 52. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет бюджетных средств и средств, поступающих от оказания платных услуг.

53. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от оказания платных услуг.

Размеры окладов

по профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Коэффициент** | **Оклад (рублей)** |
| Уборщик служебных помещений |  1 | 2415,0 |
|  |  |  |
|  |  |  |

Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам

работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения      и      социального   развития    Российской    Федерации     от 31 августа 2007 г.  № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |
| **Наименование должностей** | **Коэффициент** | **Оклад (рублей)** |
|  руководитель кружка, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, руководитель любительского объединения | 1,64 | 3960,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»" |
| **Наименование должностей** | **Коэффициент** | **Оклад (рублей)** |
| художественный руководитель | 2,69 | 6497,00 |
|  |  |
|  |