**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОПЧИХИНСКОГО РАЙОНА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.02.2023 № 55

**с. Топчиха**

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края |

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждениякультуры Топчихинского района, руководствуясь постановлением Администрации района от 08.12.2022 № 641 «О применении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края», Уставом муниципального образования Топчихинский район Алтайского края, учитывая Примерное [положение](#P33) об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство культуры Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденное приказом Алтайархивкультуры от 31.05.2018 № 154 (в ред. от 02.11.2022 № 370), постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное [положение](#P63) об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края.
2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации района:

от 19.12.2011 № 790 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района»;

от 03.02.2017 № 33 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района, утвержденное постановлением Администрации района от 19.12.2011 № 790»;

от 13.09.2019 № 457 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района, утвержденное постановлением Администрации района от 19.12.2011 № 790».

1. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2023.

4. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Топчихинский район.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района (вопросы социального развития).

Глава района Д. С. Тренькаев

Утверждено

постановлением Администрации района от 09.02.2023 N 55

Примерное [положение](#P63)

об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края (далее - работники, Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1072CFF696BBA1BEF43781C6DC6FF2A4693AAE25FCC17FE98D4FF9D37096322082E27BFCFCB3DBwAdFC) Российской Федерации, постановлением Администрации района от 08.12.2022   
№ 641 «О применении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края» (далее - Постановление).

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБУК «Топчихинский центральный Дом культуры» (далее – учреждение), в отношении которого Администрация Топчихинского района осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Администрация района).

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

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

положений Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

условий настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения профсоюзной организации (при наличии).

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными разделом «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

1.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда руководителя.

1.8.1. Должность заместителя руководителя учреждения не предусматривается.

1.8.2. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.8.3. Среднемесячная заработная плата за календарный год главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 60 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

1.8.4. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

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

1.10. Штатное расписание учреждения согласовывается с комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике, учредителем, утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.10.1. При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

а) расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей муниципального задания;

б) учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.12. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.13. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании постановления Администрации района.

1.14. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в учреждении соответствующего положения об оплате труда работников.

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

1.16. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.16.1. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также повышающих коэффициентов

**2.1. Работники культуры**

2.1.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются трудовыми договорами на основании минимальных размеров, определенных [приложением 1](#P304) к настоящему Примерному положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;

б) персональный повышающий коэффициент.

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент в размере 1,25, установленный в соответствии с Постановлением, который образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.1.4.1. Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

2.1.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.1.4.3. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

2.1.4.4. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2. Работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

2.2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с минимальными [размерами](#P2045) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и предельными размерами повышающих коэффициентов, предусмотренными приложением 2 к настоящему Примерному положению.

2.2.1.1. Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=153FFC1A0603E62DBA40668C83FF922B2A81AD30337CC2388D722884FCD811EB4BF8B73E353B34BCCE6F6287S9mAA) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=153FFC1A0603E62DBA40668C83FF922B258CA931377CC2388D722884FCD811EB4BF8B73E353B34BCCE6F6287S9mAA) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и не может быть более 3,0.

2.2.2.2. Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать предельный размер повышающих коэффициентов, предусмотренный приложением 2 к настоящему Примерному положению.

2.2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.2.2.4. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

2.2.2.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3. Работник, занимающий должность главного бухгалтера

2.3.1. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3.2. Размер должностного оклада работника, занимающего должность главного бухгалтера устанавливается трудовым договором.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=153FFC1A0603E62DBA40668C83FF922B2686AC3035769F32852B2486FBD74EEE4CE9B73E35253CB5D76636D4DC641CAC476E5F8246752176S9mBA) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.5. Выплата компенсационного характера работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=153FFC1A0603E62DBA40668C83FF922B2686AC3035769F32852B2486FBD74EEE4CE9B73835223EE98129378899310FAC466E5C835AS7m5A) - [154](consultantplus://offline/ref=153FFC1A0603E62DBA40668C83FF922B2686AC3035769F32852B2486FBD74EEE4CE9B73E352435BDD86636D4DC641CAC476E5F8246752176S9mBA) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителями учреждений по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.1.1. При обслуживании водителем двух и более автомобилей работнику устанавливается доплата в размере не более оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на период обслуживания автомобилей.

3.5.2. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 % часовой ставки заработной платы, (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная выплата за выслугу лет;

б) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;

г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

д) ежемесячная выплата за наличие почетного звания

4.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда и достижении показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал;

б) годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя.

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме ежемесячной выплаты за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Примерным положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений.

4.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

4.5. При установлении работнику ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений рекомендуется учитывать следующие показатели:

а) количество подготовленных и проведенных мероприятий для разных возрастных категорий, в том числе платных;

б) наличие клубных формирований разных возрастных категорий (дети, молодежь, средний возраст, пенсионеры), их численность;

в) участие в мероприятиях районного, регионального, всероссийского значения, ведение гастрольной деятельности;

г) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальной программ;

д) обеспечение бесперебойной работы учреждения;

е) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.5.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 75 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

а) соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);

б) соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

в) положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

г) наличие призовых мест при участии в конкурсных мероприятиях;

д) отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

4.6.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 75 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4.7.1. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

а) при наличии ученой степени кандидата наук - 8 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при наличии ученой степени доктора наук - 16 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

4.7.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук;

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

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

4.8.1. Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

а) при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

4.9. Премирование работников учреждения по итогам работы за квартал, год осуществляется при выполнении учреждением целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, его руководителя (высокая и средняя эффективность деятельности учреждения) в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

4.9.1. При низкой эффективности деятельности и неэффективной деятельности учреждения премирование работников по итогам работы за квартал, год не производится.

4.9.2. Максимальный размер премии не может быть больше двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.10. Премии по итогам работы за квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.11. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждения. При разработке критериев рекомендуется учитывать следующие показатели:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

в) инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

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

4.13. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя учреждения в соответствии с локальными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

4.14. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях и размерах, предусмотренных коллективным договором в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании заявления работника учреждения.

Приложение 1 к Примерному [положени](#P63)ю об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Мин. размер оклада, руб. |
| 1. Профессиональная квалификационная группа  **«Должности работников культуры среднего звена»** | | |
| * 1. **Должности работников центрального Дома культуры** | | |
| 1.1.1. | Аккомпаниатор | 7582 |
| 1.1.2. | Культорганизатор |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6280 |
| не имеющий квалификационной категории | 5662 |
| 1.1.3 | Руководитель кружка |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6902 |
| не имеющий квалификационной категории | 6280 |
| **2.1. Должности работников сельских Домов культуры и сельских клубов** | | |
| 2.1.1. | Культорганизатор |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6280 |
| не имеющий квалификационной категории | 5662 |
| 2.1.2. | Руководитель кружка |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6902 |
| не имеющий квалификационной категории | 6280 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа   «Должности работников культуры ведущего звена» | | |
| * 1. **Должности работников, занятых в библиотеках** | | |
| 2.1.1. | Библиотекарь |  |
| ведущий | 10006 |
| I категории | 9136 |
| II категории | 7582 |
| не имеющий квалификационной категории | 6280 |
| * 1. **Должности работников центрального Дома культуры** | | |
| 2.2.1. | Артист оркестра народных инструментов |  |
| первой категории | 11685 |
| второй категории | 10006 |
| 2.2.2. | Артист хора |  |
| высшей категории | 10006 |
| первой категории | 8330 |
| второй категории | 6902 |
| 2.2.3. | Артист-вокалист (солист) |  |
| ведущий мастер сцены | 13548 |
| высшей категории | 11685 |
| первой категории | 10006 |
| второй категории | 8330 |
| 2.2.4. | Специалист по методике клубной работы |  |
| ведущий | 10811 |
| I категории | 9136 |
| II категории | 7582 |
| 2.2.5. | Светооператор | 8330 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа  **«Должности руководящего состава»** | | |
| **3.1. Должности работников, занятых в музеях** | | |
| 3.1.1. | Главный хранитель музейных предметов | **12552** |
| **3.2. Должности работников, занятых в библиотеках** | | |
| 3.2.1. | Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы |  |
| в универсальных библиотеках | 12552 |
| в детских, юношеских библиотеках | 11685 |
| **3.3. Должности работников центрального Дома культуры** | | |
| 3.3.1. | Балетмейстер |  |
| первой категории | 10811 |
| второй категории | 9136 |
| 3.3.2. | Заведующий сектором |  |
| II группа по оплате труда | 11685 |
| I группа по оплате труда | 12552 |
| 3.3.3. | Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов | 10811 |
| 3.3.4. | Менеджер по культурно-массовому досугу |  |
| ведущий | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| 3.3.5. | Режиссер |  |
| первой категории | 10006 |
| второй категории | 8330 |
| 3.3.6. | Режиссер любительского театра (студии) |  |
| высшей категории | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| 3.3.7. | Режиссер массовых представлений |  |
| высшей категории | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| 3.3.8. | Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6902 |
| не имеющий квалификационной категории | 6280 |
| 3.3.9. | Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) |  |
| высшей категории | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| **3.4. Должности работников сельских Домов культуры и сельских клубов** | | |
| 3.4.1. | Режиссер любительского театра (студии) |  |
| высшей категории | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| 3.4.2. | Балетмейстер хореографического коллектива (студии) |  |
| высшей категории | 11685 |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| не имеющий квалификационной категории | 8330 |
| 3.4.3. | Хормейстер |  |
| I категории | 10811 |
| II категории | 9136 |
| 3.4.4. | Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) |  |
| I категории | 7582 |
| II категории | 6902 |
| не имеющий квалификационной категории | 6280 |
|  | **4. Профессиональная квалификационная группа**  **должностей - руководителей структурных подразделений** |  |
| 4.1. | Заведующий структурным подразделением: |  |
| библиотека, музей | 11685 |
| сельский Дом культуры с населением свыше 1 тыс. человек | 11685 |
| сельский Дом культуры с населением от 500 чел. до 1 тыс. человек | 10006 |
| сельский клуб с населением до 500 чел. | 9136 |

Приложение 2 к Примерному [положени](#P63)ю об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов**

**и служащих, группам общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа | Мин. размер оклада (должност-ного оклада), ставки заработной платы, руб. | Предельный размер повышающего коэффициента |
| **Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа первого уровня | 3096 | до 1,22 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа второго уровня: **заведующий хозяйством** | 3398 | до 1,96 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа третьего уровня: **специалист по охране труда, бухгалтер, программист** | 3775 | до 2,06 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня: **начальник отдела кадров, механик** | 6671 | до 2,01 |
| **Общеотраслевые профессии рабочих** | | | |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа первого уровня | 2977 | до 1,09 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа второго уровня: **водитель автомобиля** | 3398 | до 1,96 |