

# **М Э Р И Я**

## **Информационный листок органов местного самоуправления муниципального образования «Заларинский район»**

Распространяется администрациями сельских и городских муниципальных образований

№ 14

07.02.2024г.

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**Администрация муниципального образования**

**«Заларинский район»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 07.02.2024г.**

**р. п. Залари**

**№ 121**

Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета муниципального образования «Заларинский район» в новой редакции

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, на основании Приказа Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 22-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры Иркутской области», руководствуясь статьями 22 и 46 Устава муниципального образования «Заларинский район», администрация муниципального образования «Заларинский район»

**ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета муниципального образования «Заларинский район» в новой редакции (прилагается).
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в информационном листке «Мэрия» и размещению на официальном сайте муниципального образования «Заларинский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2024 года.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на председателя МКУ Комитет по культуре администрации муниципального образования «Заларинский район» Васильченко Л.М.

Глава администрации муниципального образования «Заларинский район»

В.В.Самойлович

Приложение к Постановлению администрации  
МО «Заларинский район»  
от 07.02. 2024г. № 121

**Примерное положение об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры,  
финансируемых из бюджета муниципального образования «Заларинский район»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее примерное положение об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры, функции и полномочия учредителя которых осуществляет муниципальное казенное учреждение Комитет по культуре администрации муниципального образования «Заларинский район» (далее, соответственно – Положение, Комитет) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131–ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее – Закон), приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года №20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области, утвержденного Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №22-мпр от 28.04.2017г. (с изменениями от 20.09.2023 N 56-52-мпр).

2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда – локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда руководителей и работников учреждения;

работники администрации – руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения;

работники учреждения – физические лица с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее – компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Заработная плата работника учреждения – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях,

подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей и работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением работников администрации, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

5. Трудовые договоры с работниками учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329(с изменениями от 26.07.2018).

6. Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами муниципального образования «Заларинский район».

Размеры компенсационных выплат руководителям и работникам определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены пунктом 31 главы 3 настоящего Положения.

8. Размеры (минимальные размеры), порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются настоящим Положением.

9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются Комитетом на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Комитета.

10. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы.

11. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

13. Бюджетные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

14. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно – управленческого и вспомогательного персонала:

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации) устанавливается в кратности 3:1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется в Администрацию МО «Заларинский район».

2) соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 – 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно – управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения – не более 40 процентов

15. Заработная плата руководителей и работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 32 и 34 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

16. Заработная плата руководителям и работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

17. Индексация заработной платы работников учреждений культуры производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований.

## **Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

19. Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорам и работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Южных районах Иркутской области в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

оплата за сверхурочную работу;

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) за работу в сельской местности:

надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

20. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения.

21. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

25. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

### Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

29. В соответствии с настоящим разделом устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту раздела – работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

30. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

31. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

- 1) надбавка работникам учреждений, за репетиционную нагрузку – в размере от 5 до 10 процентов;
- 2) надбавка работникам учреждений за выполнение больших объемов работ - от 5 до 10 процентов; Объем работ определяется с учетом показателей объема, установленных муниципальным заданием бюджетного учреждения.

3) надбавка за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные и региональные целевые программы – в размере от 5 до 10 процентов;

4) надбавка за реализацию проектов, мероприятий, не предусмотренных муниципальными заданиями: за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного муниципального задания учреждения – в размере от 5 до 10 процентов;

5) надбавка за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств – в размере от 5 до 10 процентов;

6) надбавка за создание условий для реализации национально – культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств – в размере до 10 процентов;

7) надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, - в размере до 10 процентов.

При установлении указанной в настоящем подпункте надбавки учитываются:

сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов;

работа с муниципальными образованиями Иркутской области, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела;

работа по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанная с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

подготовка документов по проверкам контролирующих органов;

подготовка и предоставление сводной аналитической информации в сфере культуры: по поручениям и запросам органов государственной власти, по реализации национальных проектов и государственных программ, по выполнению дорожных карт;

работа с бухгалтерской (бюджетной) документацией согласно соглашениям о передаче функций ведения бухгалтерского (бюджетного) учета и составления отчетности, а также подготовка документации (расчетов) сверх предусмотренной указанными соглашениями, внесение в сформированную документацию дополнительной информации;

8) надбавка педагогическим работникам учреждений за выполнение другой педагогической работы по поручению руководителя образовательного учреждения, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Комитет, руководителя, в непосредственном подчинении которого находится работник, а также в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения (за классное руководство, за руководство учебными коллективами, заведование учебными кабинетами, отделениями, лабораториями, филиалами, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, комиссиями, проверку работ и тетрадей, методическое обеспечение образовательного процесса, организацию и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, работу по проведению родительских собраний, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах учебной деятельности), - в размере не менее пяти процентов;

31.1. Максимальный совокупный размер выплат, предусмотренных пунктом 31, не может превышать 50ти процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы;

32. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы, за выслугу лет относятся следующие категории выплат:

1) надбавка за непрерывный стаж работы

При стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;  
 При стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;  
 При стаже работы свыше 10 лет – 20 %.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в учреждениях культуры, комитете не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

2) надбавка за выслугу лет:  
 От года до 3 лет – в размере 5%;  
 От 3 до 5 лет – в размере 10%;  
 От 5 лет и выше – в размере 15%.

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения стажа трудовой деятельности по соответствующей профессии, который в соответствии с законодательством влечет предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении к работникам учреждений, трудовыми договорами которых установлена выплата за выслугу лет, не предоставляется

33.К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

1) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

за работу с одаренными **детьми** и талантливой **молодежью**, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства - не менее 5 процентов;

за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - не менее 5 процентов;

за работу в учреждениях – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства – не менее 5 процентов;

Выплаты, предусмотренные абзацами вторым – четвертым настоящего подпункта устанавливаются на срок 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

3) надбавка за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 5 процентов.

33.1. Максимальный совокупный размер выплат, предусмотренных пунктом 33, не может превышать 60ти процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы;

34. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1) надбавки работникам учреждений за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации» и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 25 процентов;

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 20 процентов;

2) надбавки работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 25 процентов;

3) надбавка работникам учреждений за применение иностранных языков в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей - за применение иностранных языков - в размере не менее 5 процентов;

4) надбавки работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются:

работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 5 процентов;

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 20 процентов;

при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 15 процентов;

при поощрении министерством - в размере не менее 10 процентов на период 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

работникам учреждений, имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

работникам учреждений, награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 10 процентов;

работникам учреждений, имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 10 процентов;

работникам учреждений - личным лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 5 процентов на срок 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов выставки, конкурса (фестиваля, смотра, иного мероприятия);

5) надбавка за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, перечень должностей работников театров и филармонии, перечень должностей работников учреждения кинематографии, перечень должностей работников учреждения, зарегистрированного в качестве средства массовой информации:

ведущий (ведущий мастер сцены), главный научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 20 процентов;

высшей категории, старший научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 15 процентов;

первой категории, научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 10 процентов;

второй категории, младший научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 5 процентов;

работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в приложение 2 к настоящему Положению:

главный (за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 25 процентов;

ведущий - в размере 20 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 15 процентов;

первой категории (класса) - в размере 10 процентов;

второй категории (класса) - в размере 5 процентов;

для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников иных учреждений:

главный научный сотрудник - в размере 25 процентов;

ведущий научный сотрудник - в размере 20 процентов;

старший научный сотрудник - в размере 15 процентов;

научный сотрудник - в размере 10 процентов;

младший научный сотрудник - в размере 5 процентов;

б) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

надбавка за важность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

Важность выполняемой работы определяется для работников бюджетных и автономных учреждений как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями, для работников казенных учреждений как участие работника в выполнении работ, имеющих приоритет очередности;

надбавка за самостоятельность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного

подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения;

7) надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - в размере не менее 15 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - в размере не менее 5 процентов;

8) надбавка молодым специалистам - в размере не менее пяти процентов устанавливается работникам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее пяти лет.

35. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

премия по итогам работы за месяц или квартал;

премия по итогам работы за год.

36. Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

37. Основанием выплаты премии по итогам работы за квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

#### **Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

38. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

39. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается главой 5 настоящего Положения.

40. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций Комитета. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

41. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее – представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя – на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений – на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

42. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически

отработанным каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 41 настоящего Положения на основании письменного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

43. Представление составляется лицами, указанными в пункте 41 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

- 1) при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;
- 2) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;
- 3) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;
- 4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

44. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников администрации, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам по итогам работы учреждений, за исключением работников администрации, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии.

## **Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ**

45. Должностные оклады руководителей учреждений определяются Комитетом в заключаемых с ними трудовых договорах, на основании Распоряжения Администрации МО «Залариснский район» и составляют до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

46. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

47. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются с учетом:

- 1) размера должностного оклада руководителя учреждения;
- 2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно – хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;
- 3) количества заместителей руководителя учреждения;
- 4) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;
- 5) стажа работы в учреждении.

48. Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

49. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных Комитетом показателей эффективности деятельности руководителей в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

50. Условием установления стимулирующих выплат руководителям и заместителям руководителя учреждения является отсутствие наложенных на дисциплинарных взысканий, фактов привлечения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

51. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются решением комиссии Комитета по культуре по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период.

52. Протоколы комиссии по стимулирующим выплатам должны содержать информацию:

- 1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 50 настоящего Положения;
- 2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений (приложение № 3 к настоящему Положению);
- 3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

53. Премирование руководителя учреждения за отчетный период (квартал) осуществляется в следующем порядке.

Выполнение показателей эффективности деятельности, установленных на квартал, руководителю, заместителю руководителя Учреждения оценивается в баллах и является основанием для установления премии.

Комиссия на основе отчета руководителя, документов, подтверждающих достижение показателей эффективности деятельности, определяет степень выполнения показателей за отчетный период (квартал), которая оценивается определенной суммой баллов.

При максимальной сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности, размер премии руководителя учреждения за отчетный период (квартал) устанавливается Комиссией в абсолютном размере равном одной шестой части должностного оклада с надбавкой районного коэффициента и надбавкой за работу в южных районах Иркутской области и выплачивается ежемесячно.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, премия руководителя, заместителя руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

55. Премия заместителю руководителя устанавливается в размере 80 процентов от установленной премии руководителю.

## **Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

55. Для педагогических работников учреждений дополнительного образования, функции и полномочия учредителя которых осуществляет МКУ Комитет по культуре администрации МО «Заларинский район» (далее – педагогические работники), за исключением руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения, устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

1) ставка заработной платы в месяц за норму часов педагогической работы определяется путем сложения должностного оклада педагогического работника, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, и стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 1 пункта 34, подпунктами 1,2, 7 пункта 36 настоящего Положения;

2) норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется в соответствии с приложением 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ №1601).

Время выполнения другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями педагогического работника, включая методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, определяется в соответствии с пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в пределах продолжительности рабочего времени педагогических работников, установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) норма часов педагогической работы в месяц работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) в неделю, определяется в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года №588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

4) оплата учебной (преподавательской) работы, выполняемой педагогическим работникам с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется в порядке, установленном примечанием 4 к приложению 1 приказа №1601.

56. Материальная помощь руководителю учреждения (при наступлении случая, предусмотренного подпунктом 2 настоящего пункта, - близким родственникам руководителя учреждения (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер) выплачивается при наступлении следующих случаев:

- 1) наступление длительной (свыше пяти рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине Комитета, в течение которой руководитель учреждения продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть или тяжелая болезнь близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер), совершение в отношении имущества руководителя учреждения преступления;
- 2) смерть руководителя учреждения;
- 3) регистрация брака;
- 4) рождение (усыновление) ребенка.

57. При наступлении любого из случаев, предусмотренных подпунктами 1 - 2 пункта 55 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет до одного должностного оклада.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 3 пункта 56 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 4 пункта 56 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей на каждого ребенка.

58. Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений принимается Комитетом в течение трех рабочих дней со дня представления в Комитет руководителем учреждения (близкими родственниками руководителя учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 56 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 2 пункта 56 настоящего Положения, решение о выплате материальной помощи принимается учреждением, в котором исполнял трудовые (должностные) обязанности руководитель учреждения, по заявлению близкого родственника (с приложенной к нему копией свидетельства о смерти), обратившегося за выплатой материальной помощи первым. Решение о выплате материальной помощи с указанием ее размера с учетом требований пункта 56 настоящего Положения принимается в течение двух рабочих дней со дня поступления заявления близкого родственника в учреждение и оформляется локальным актом учреждения.

59. Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

Размеры выплачиваемой в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами работникам учреждений материальной помощи не могут превышать размеров (максимальных размеров) материальной помощи, предусмотренных пунктом 57 настоящего Положения.

60. Социальные выплаты, предусмотренные пунктами 56, 59 настоящего Положения, в состав заработной платы работников учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, не включаются.

Зам. Главного бухгалтера по экономическим вопросам

Т.В. Свистунова

Юрист МКУ Комитет по культуре

А.В. Шайхутдинова

Приложение  
к Постановлению Администрации МО «Заларинский район»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г. № \_\_\_\_

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета МО «Заларинский район»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры, функции и полномочия учредителя которых осуществляет МКУ Комитет по культуре администрации МО «Заларинский район»**

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 5 МАЯ 2008 ГОДА №216Н (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень	
Инструктор – методист	15271
Концертмейстер	
<b>Педагог дополнительного образования</b>	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	
<b>Преподаватель</b> (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	15271
Старший методист	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
1 квалификационный уровень	
<b>Заведующий</b> (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, <b>отделением</b> , сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	15347
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	15604
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	15604

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ ИСЛУЖАЩИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА №247Н

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	12836
Заведующий складом	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Пвнутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	

Начальник хозяйственного отдела	13733
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	22402

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА №570**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»</b>		
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций	12063	
Смотритель музейный		
Контролер билетов		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
Заведующий билетными кассами	14594	
Репетитор по технике речи		
Заведующий костюмерной		
Организатор экскурсий		
<b>Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам</b>		
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки		
<b>Культурорганизатор</b>		
Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера		
Помощник режиссера		
Акомпаниатор		
Хормейстер		
Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
<b>Библиотекарь</b>		16773
Библиограф		
Главный библиотекарь		
Главный библиограф		
Концертмейстер по классу вокала (балета)		
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой		
Художник-бутафор		
<b>Художник по свету</b>		
Художник – модельер театрального костюма		
Художник – постановщик		
Художник-реставратор		
Художник-фотограф		
Репетитор по вокалу		
<b>Акомпаниатор – концертмейстер</b>		
Администратор (старший администратор)		
<b>Хранитель фондов</b>		
Звукооператор		
<b>Художник-декоратор</b>		
<b>Методист</b> библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций		
Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций		

Артист (кукловод) театра кукол	
Артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов-концертных исполнителей вспомогательного состава	
Специалист по фольклору	
Специалист по жанрам творчества	
Специалист по методике клубной работы	
монтажер	
Специалист по учетно-хранительской документации	
Специалист экспозиционного и выставочного отдела	
<b>Кинооператор</b>	
Звукооператор	
Ассистент кинооператора	
Ассистент кинорежиссера	
Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>	
<b>Главный художник, режиссер – постановщик, балетмейстер – постановщик</b>	19144
Главный балетмейстер	
Главный хормейстер	
Главный дирижер	
<b>Заведующий отделом (сектором) библиотеки</b>	
Заведующий музыкальной частью	
<b>Заведующий отделом (сектором) музея</b>	
<b>Заведующий передвижной выставкой музея</b>	
<b>Режиссер массовых представлений, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)</b>	
<b>Звукорежиссер</b>	
Заведующий реставрационной мастерской	
Главный хранитель фондов	
<b>Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественной – оформительской мастерской</b>	
Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов	
<b>Режиссер массовых представлений</b>	
Директор творческого коллектива	
Кинорежиссер	
<b>Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства, клуба по интересам</b>	
Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ	

**7. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА №248Н**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационными справочником работ профессий рабочих	11509
Контролер – кассир	
Кладовщик	
<b>Кассир билетный</b>	
Гардеробщик	
Дворник	

Истопник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
<b>Швея по ремонту одежды</b>	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь – электрик	
Слесарь – ремонтник	
Сторож (вахтер)	
Уборщик производственных помещений	
Уборщик служебных помещений	
Уборщик территорий	
Фотооператор	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13855
Водитель автомобиля	
<b>Закройщик</b>	

Приложение 2  
к Примерному положению об оплате труда руководителей и работников учреждений культуры,  
финансируемых из бюджета  
от 24.01.2022г. № 38

Перечни должностей работников учреждений культуры, функции и полномочия учредителя которых осуществляет МКУ Комитет по культуре администрации МО «Заларинский район», относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада) работников и определения размера должностного оклада руководителя

### **1. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Концертмейстер  
 Мастер производственного обучения  
 Методист  
 Педагог-организатор  
 Педагог-психолог  
 Преподаватель  
 Педагог дополнительного образования  
 Специалист по учебно-методической работе

### **2. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК, МУЗЕЕВ, УЧРЕЖДЕНИЙ КЛУБНОГО ТИПА**

Библиограф  
 Библиотекарь  
 Ведущий научный сотрудник  
 Ведущий научный сотрудник музея  
 Главный библиограф  
 Главный библиотекарь  
 Главный дирижер  
 Главный научный сотрудник  
 Главный научный сотрудник музея  
 Главный хранитель музейных предметов  
 Главный хранитель фондов  
 Дирижер  
 Инженер  
 Звукорежиссер  
 Методист  
 Младший сотрудник  
 Младший сотрудник музея  
 Научный сотрудник  
 Научный сотрудник музея

Организатор экскурсий  
Редактор  
Режиссер  
Специалист по фольклору  
Специалист по жанрам творчества  
Специалист по методике клубной работы  
Старший научный сотрудник  
Старший научный сотрудник музея  
Ученый секретарь музея  
Хормейстер  
Хранитель фондов  
Хранитель музейных предметов  
Художник-реставратор  
Культурорганизатор  
Звукооператор  
Руководитель коллектива самодеятельного искусства  
Режиссер массовых представлений

Ответственный за выпуск и компьютерную верстку Соколова М.Г.  
**Информационный листок «МЭРИЯ» утвержден Думой Заларинского  
района, согласно ст. 12 Закона РФ № 2124-1 от 27.12.1991 года «О  
средствах массовой информации»**  
Отпечатан в администрации МО «Заларинский район»  
666322 п. Залари, ул. Ленина 103, тел/факс 2-14-61