**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ХОЛМ-ЖИРКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 21.10.2022 № 652

|  |
| --- |
| О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Холм-Жирковского района Смоленской области, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области |

Администрация муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Холм-Жирковского района Смоленской области, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области от 30.05.2018 № 277 (в редакции постановлений от 19.07.2018 № 364, от 06.08.2018 № 379, от 13.06.2019 № 293, от 13.11.2019 № 589, от 14.10.2020 № 571, от 15.12.2021 № 679) изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования – начальника отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (Т.В. Муравьева).

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношение, возникшее с 01.10.2022 г.

Глава муниципального образования

«Холм-Жирковский район»

Смоленской области **А.М. Егикян**

Приложение

к постановлению Администрации

муниципального образования

 «Холм-Жирковский район»

 Смоленской области

 от 21.10.2022 № 652

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Холм-Жирковского района Смоленской области

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 21.10.2008 № 576, от 27.10.2008 № 608, от 07.11.2013 № 890,
от 23.05.2014 № 380, от 16.10.2015 № 650, от 07.02.2017 № 38, от 08.07.2019 №403), постановления Администрации Смоленской области от 17.04.2018 № 208 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» и определяет:

* порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства и их заместителей;
* порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства;
* виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства;
* порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства;
* перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу;

 - перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений

культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу;

* перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, к минимальным окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается коэффициент в размере 0,25.

 1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, а также настоящим Положением.

1. Система оплаты труда устанавливается в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных настоящим Положением;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителями муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Штатные расписания утверждаются руководителями муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по согласованию с руководителем отдела по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, в ведении которого находится учреждение.

1.8. Руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры и искусства несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

 1.9. К основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное бюджетное учреждение культуры и искусства.

К административно-управленческому персоналу муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства относятся работники, занятые управлением (организацией) оказание услуг населения данными учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения
деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства.

Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу, перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу приведены в приложениях № 1 и 2 к настоящему Положению.

**2. Порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства и их заместителей.**

2.1. Заработная плата руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства (далее – руководители учреждений культуры), заместителей руководителей учреждений культуры состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения культуры, заместителя руководителя учреждений культуры определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителей учреждений культуры, заместителей руководителей учреждений культуры определяется настоящим Положением (приложение 8), в зависимости от сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения культуры.

Изменение условий оплаты труда руководителей учреждений культуры, заместителей руководителей осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.3. Увеличение (индексация) должностных окладов и изменение условий оплаты труда руководителей учреждений культуры и их заместителей осуществляется на основании нормативно-правовых актов Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

2.4. При возложении обязанностей руководителя учреждения культуры на иного работника этого учреждения размер доплаты за исполнение обязанностей устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры, заместителей руководителей учреждений культуры в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры и искусства и их заместителей согласно [разделу 4](#P184) настоящего положения.

2.7. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений культуры и искусства и их заместителям относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры утверждаются приказом отдела по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области в процентах к должностному окладу либо в абсолютном выражении.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры устанавливаются приказами руководителей учреждений культуры в процентах к должностному окладу либо в абсолютном выражении.

2.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений культуры и их заместителям выплачивается в пределах фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 30 процентов их должностного оклада, в расчете на месяц, при выполнении показателей, достижении высоких результатов работы учреждения культуры и соблюдении условий премирования.

В случае нарушения условий трудового договора, законодательства Российской Федерации, Смоленской области, неисполнения нормативных правовых актов органов местного самоуправления, отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области может быть принято решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, или уменьшении её размера.

В случае привлечения, к дисциплинарной ответственности выплата за интенсивность и высокие результаты работы за календарный месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

2.10. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада, с учетом личного вклада руководителей учреждений культуры, их заместителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения культуры. Премиальная выплата по итогам работы выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в процентах к должностному окладу либо в абсолютном выражении.

Размер премиальной выплаты по итогам работы руководителям учреждений культуры устанавливается приказом отдела по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

Размер премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителей учреждений культуры устанавливается приказами руководителей таких учреждений культуры.

2.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и искусства (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и искусства, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры и искусства определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры и искусства. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1. **Порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства**
2. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Размеры окладов (должностные оклады) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства определяются на основании отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных нормативным правовым актом Главы муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, и с учетом повышающих коэффициентов.

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства устанавливаются в локальных нормативных актах муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных окладов (должностных окладов) (приложения 6, 7), утвержденных настоящим Положением, устанавливающим размеры минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ.

Оклады (должностные оклады) работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности в порядке исключения.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера (согласно разделу 4 настоящего положения).

3.4. При определении квалификационного оклада (квалификационного должностного оклада) могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

* коэффициент масштаба управления;
* коэффициент почетного звания;
* коэффициент работы в сельской местности;
* коэффициент по занимаемой должности.

3.5. Коэффициент масштаба управления определяется исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей согласно приложения № 4 к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления устанавливается к минимальным окладам (к должностным окладам) следующих работников:

Руководителей филиалов и обособленных структурных подразделений, отнесенных:

- к I группе по оплате труда руководителей – в размере 0,3;

- к II группе по оплате труда руководителей – в размере 0,2;

- к III группе по оплате труда руководителей – в размере 0,15;

- к IV группе по оплате труда руководителей – в размере 0,1;

Художественных руководителей и руководителей отделов учреждений, отнесенных:

- к I группе по оплате труда руководителей – в размере 0,25;

- к II группе по оплате труда руководителей – в размере 0,20;

- к III группе по оплате труда руководителей – в размере 0,09;

- к IV группе по оплате труда руководителей – в размере 0,03.

3.6. Коэффициент почетного звания в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».

 Коэффициент почетного звания в размере 0,2 устанавливается к минимальным окладам (должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Народный артист», «Народный художник».

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий коэффициент почетного звания применяется по одному из оснований по выбору работника.

Коэффициент почетного звания применяется со дня присвоения почетного звания.

3.7. Коэффициент работы в сельской местности в размере 0,25 устанавливается работникам учреждений, работающим на селе и занимающим должности согласно приведенному в приложении № 3 к настоящему Положению перечню должностей работников учреждений, работающих в сельской местности, к минимальным окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается коэффициент в размере 0,25.

3.8. Коэффициент по занимаемой должности устанавливается к минимальным окладам (должностным окладам) работников учреждений в следующих размерах:

- главный специалист – 0,3;

- ведущий специалист – 0,1;

- специалист 1-й категории – 0,02.

3.9. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается

следующим образом:

3.9.1. Выполняется расчет квалификационного оклада (квалификационного

должностного оклада) работника по следующей формуле:

*Ок= Оку х (1 +Кп1 +Кп2) х (1 +Кс) х Коб* , где

Ок - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника;

Оку - минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего;

К п1 - коэффициент почетного звания;

 Кп2 - коэффициент масштаба управления, или коэффициент по занимаемой должности;

Кс - коэффициент работы в сельской местности;

Коб - коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

3.9.2. Выполняется расчет оклада (должностного оклада) работника по следующей формуле:

*Ораб = Ок х (1 + Ксп)х(1+Ку)*, где

 О раб - оклад (должностной оклад) работника;

 Ок - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 3.9.1. настоящего Положения;

 Ксп - коэффициент специфики работы.

 Ку  - коэффициент по учреждению.

Коэффициент специфики работы устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры в следующих размерах:

- для учреждений культуры I типа (районные муниципальные бюджетные учреждения культуры) в размере 0,20 к квалификационным окладам работников муниципальных бюджетных учреждений культуры;

- для учреждений культуры II типа (сельские – дома культуры, клубы, библиотеки, музеи) в размере 0,05 к квалификационным окладам работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

 Повышающий коэффициент по учреждению применяется в следующих размерах:

 - для работников центральных муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства – 1;

 - для работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, работающих в сельских филиалах – 0,5.

3.10. Оплата труда педагогических и других работников учреждений, которая не предусмотрена настоящим Положением, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

**4. Виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства**

4.1. К компенсационным выплатам работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусстваотносятся:

1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

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

* оплату сверхурочной работы;
* оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. К стимулирующим выплатам работникам учреждений муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусстваотносятся:

1. Выплата за выслугу лет.
2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
3. Выплата за качество выполняемых работ.
4. Премиальная выплата по итогам работы.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон
обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно
отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым
договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника, либо в абсолютном выражении.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4**.**4. Сверхурочная работа работников учреждений оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работников учреждений производится не менее чем в двойном размере.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарной размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работникам учреждений выплачивается надбавка за выслугу летв зависимости от общего стажа работы согласно пункту 4.7. Положения с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 0,1;

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 0,15;

- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 0,2;

- при стаже работы свыше 15 лет – 0,3.

Размер надбавки за выслугу лет определяется по следующей формуле:

*Нст = Ораб. х Кст*, где

Нст - надбавка за выслугу лет;

Ораб. - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 3.9.2 настоящего Положения;

Кст - коэффициент стажа.

Право на получение надбавки имеют содержащиеся по штату работники учреждений, кроме временных работников, а так же работники, принятые на работу по совместительству.

4.7. Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, уполномоченных органах исполнительной власти Смоленской области в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Работники учреждений, которые ранее работали в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы, оплата труда которых теперь осуществляется согласно настоящему Положению, имеют право на включение времени работы в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

4.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
устанавливается работникам учреждений за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также
напряженность в труде.

Указанная выплата устанавливается на определенный срок, но не более одного года приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства на основании представления руководителей структурных подразделения муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном выражении, и предельными размерами не ограничивается.

4.9. Порядок и условия осуществления выплаты за качество выполняемых
работ, а также премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства с учетом мнения
представительного органа работников учреждения.

Указанные выплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ и премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника, исчисляемому в соответствии с подпунктом 3.9.2 настоящего Положения, либо в абсолютном выражении.

**5. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства**

 5.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, а также размеров надбавки за выслугу лет приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, представителя профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или его заместитель.

* 1. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим

Положением.

* 1. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарифи-

кационные списки для работников учреждения по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению (далее - тарификационный список работников).

При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

* 1. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям

рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководителя муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства и его заместителей.

 В графе 3 «Наименование профессиональной квалификационной группы»

тарификационного списка работников указывается номер приложения нормативного правового акта Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, устанавливающего профессиональные квалификационные группы профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений, в которое включена должность работника или должность служащего.

5.5. В графе 4 «Уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность работника или должность служащего.

5.6. В графе 5 «Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность работника или должность служащего.

Если профессиональная квалификационная группа не структурирована по квалификационным уровням, то в графе 5 проставляется прочерк.

5.7. В графе 6 «Минимальный оклад (должностной оклад)» тарификационного списка работников указывается величина оклада, установленная настоящим Положением, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы (приложения 6-7 настоящего Положения).

 5.8. Графы 7-9 тарификационного списка работников заполняются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.9. В графе 10 «Коэффициент объема работы по профессии (должности)»
тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного
коэффициента в соответствии с пунктом 3.9.1 настоящего Положения.

 5.10. В графах 12 «Коэффициент специфики работы» и 13 «Коэффициент по учреждению» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 3.9.2. настоящего Положения.

5.11. В графе 15 «Коэффициент стажа» тарификационного списка работников

указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктами 4.6. настоящего Положения.

5.12. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех
структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационном списке работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) рассчитывается исходя из коэффициента стажа в размере 0,15.

5.13. В тарификационном списке работников не отражаются:

* выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплата за качество выполняемых работ;
* премиальная выплата по итогам работы.

# Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

 Смоленской области

**Перечень**

 **должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу**

Должности работников культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), за исключением должности директора:

Аккомпаниатор

Библиотекарь

Ведущий дискотеки

Методист

Художественный руководитель

Хормейстер

Звукооператор

#  Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

Смоленской области

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА,

ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

Директор.

Директор (заведующий) филиала.

Заместитель директора.

# Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

 Смоленской области

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, к минимальным окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается коэффициент в размере 0,25**

**1. Руководители**

Директор

Директор (заведующая) филиалом, сектором, службой, объектом досуговой работы, художественный руководитель

**2. Специалисты всех категорий**

Библиотекарь

Методист

# Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

 Смоленской области

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

1. **Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Холм-Жирковская ЦБС»**

Библиотеки относятся к группам по оплате труда исходя из их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой научно-исследовательской и методической работы и объема работы по обслуживанию читателей по следующим показателям:

**Централизованная библиотечная система**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Среднегодовое число читателей (тыс. человек)  | Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экземпляров)  | Количество посещений (тыс. чел.)  |
| I  | свыше 50 | свыше 700  | свыше 325 |
| II  | От 25 до 50  | От 350 до700  | От 250 до 325  |
| III  | от 10 до 25  | от 200 до 350 | от 100 до 250 |
| IV  | От 5 до10  | От 125 до 200  | От 50 до 100  |

Отнесение библиотек к группам по оплате труда производится ежегодно отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года.

Указанные библиотеки относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Отдел отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» может переводить подведомственные библиотеки, отнесенные ко 2-4 группам по оплате труда, при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности, а также осуществлении методического руководства библиотеками на одну группу выше группы, установленной по показателям.

**2. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Холм-Жирковский историко-краеведческий музей»**

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Холм-Жирковский историко-краеведческий музей» (далее – музей) относится к группам по оплате труда по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Количество посетителей в год (тыс. чел.)  | Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.) |
| 1  | свыше 50  | свыше 15  |
| II  | От 20 до 50  | От 8до 15  |
| III  | от 5 до 20  | от 3 до 8  |
| IУ  | От 2 до 5  | От 1,5 до 3 |

Отнесение музея к группам по оплате труда производится ежегодно отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года.

Музеи относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Отдел по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» может переводить подведомственный музей, отнесенный ко II-IV группам по оплате труда руководителей и специалистов, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства музея на одну группу выше группы, установленной по показателям.

1. **Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Холм-Жирковская РЦКС»**

Клубные учреждения относятся к группам по оплате труда по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Количество клубных формирований (ед.)  | Количество проводимых мероприятий (тыс.ед.)  |
|  **Централизованная клубная система** |

 Дома культуры, расположенные в городской местности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I  | свыше 35  | свыше 300  |
| II  | от 25 до 35  | от 250до 300  |
| III  | от 15 до 25  | от 150 до 250  |
| IV | от 8 до 15  | от 50 до 180  |

Дома культуры, расположенные в сельской местности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I  | свыше 25  | свыше 250  |
| II  | от 15 до 25  | от 200 до 250  |
| III  | от 8 до 15  | от 150 до 200  |
| IV | от 5 до 8  | от 120 до 150  |

К клубным формированиям относятся: любительские объединения и клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.: народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования.

Отнесение МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» к группам по оплате труда руководителей и специалистов производится ежегодно отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последний год. При этом при исчислении показателей клубной системы учитываются показатели деятельности всех учреждений, входящих в централизованную клубную систему, по каждому филиалу - показатели деятельности филиала.

МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Отдел по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» может переводить МБУК «Холм-Жирковская РЦКС», отнесенную ко II-IV группам по оплате труда, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства клубами на одну группу выше группы, установленной по показателям.

**4. Районный центр народного творчества – филиал**

**МБУК «Холм-Жирковская РЦКС**

Для районного центра народного творчества-филиала МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» устанавливаются следующие показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Группа по оплате труда |
|  | I | II | III |
| Количество клубных учреждений, которым оказывается методическая помощь | свыше 500 | от 100 до 500 | до 100 |
| Количество действующих в течение года клубных формирований в учреждениях, которым оказывается методическая помощь (ед.) | свыше 4300 | от 500 до 4300 | до 500 |
| Количество мероприятий, проводимых учреждениями культуры, которым оказывается методическая помощь (тыс.ед.) | свыше 95 | от 10 до 95 | до 10 |

Отнесение районного центра народного творчества – филиала МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» к группам по оплате труда производится ежегодно отделом по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» по результатам работы за прошедший финансовый год в соответствии со статистической отчетностью.

Районный центр народного творчества – филиал МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Отдел по культуре и спорту Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» может переводить подведомственный районный центр народного творчества–филиал МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» при достижении высоких результатов работы на одну группу выше группы, установленной по показателям.

# Приложение №5

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

 Смоленской области

**Форма**

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименова-ние профессии (должности) | Наименование профессиональ-ной квалифи-кационной группы | Уровень профес-сиональной квалификаци-онной группы | Квалификаци -онный уровень профессиональ-ной квалификацион-ной группы | Минимальный оклад (должно-стной оклад) | Коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени | Коэффициент масштаба управления, или коэффициент по занимаемой должности | Коэф-фи циент работы в сельской местности | Коэф-фи ци-нт объема работы по про- фессии (долж-ности) | Квалифи- ка цион-ный оклад (квалифи- ка цион-ный должност-нои оклад)  | Коэф -фициент специ-фики работы | Коэф-фициент по учреж- дению  | Оклад (дол-жно- стнойоклад)  | Коэф-фициент стажа  | Надбавка за выслугу лет  | Итого месяч-ый фонд заработной платы по тарификацион-ному списку  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

Смоленской области

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад (должностной оклад) (рублей) |
| 1. | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 3 квалификационный уровень | Директор (заведующий) филиала | 7 583 |

# Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад (должностной оклад) (рублей) |
| 1. | Должности работников культуры, искусства среднего звена | Аккомпаниатор, ведущий дискотеки | 4 490 |
| 2. | Должности работников культуры, искусства ведущего звена | Библиотекарь, методист, звукооператор | 6 036 |
| 3. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства  | Художественный руководитель, хормейстер | 7 042 |

# Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

Холм-Жирковского района

Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям, не включенным в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | Директор МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» | 35 618,00 |
| 2. | Заместитель директора МБУК «Холм-Жирковская РЦКС» | 32 056,00 |
| 3. | Директор МБУК «Холм-Жирковская ЦБС» | 30 297,00 |
| 4 | Директор МБУК «Холм-Жирковский историко-краеведческий музей» | 24 784,00 |