

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НАРТКАЛА УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**»

КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСКПУБЛИКЭМ И АРУАН МУНИЦИПАЛЬНЭ КУЕЙМ ЩЫЩ НАРТКЪАЛЭ КЪАЛЭ

ЖЫЛАГЪУЭМ И ЩIЫПIЭ АДМИНИСТРАЦЭ

КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ УРВАН МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОНУНУ НАРТКЪАЛА ШАХАР

ПОСЕЛЕНИЯСЫНЫ ЖЕР ЖЕРЛИ АДМИНИСТРАЦИЯСЫ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 356**

**УНАФЭ № 356**

**БЕГИМ № 356**

29.12.2023г. г.п. Нарткала

Об утверждении Положения

об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципальных

казенных учреждений культуры городского поселения Нарткала

Урванского муниципального района КБР

Во исполнение пункта 4 Предписания МКУ «Управление финансов местной администрации Урванского муниципального района КБР» от 27.12.2023г. №3, в соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465799&date=17.02.2024) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&date=17.02.2024) Правительство Кабардино-Балкарской Республики от 24.05.2013 N 151-ПП "О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений культуры Кабардино-Балкарской Республики" (в редакции [постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=94576&date=17.02.2024) Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 №194-ПП), Местная администрация городского поселения Нарткала Урванского муниципального района КБР

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#Par35) об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Нарткала Урванского муниципального района КБР (далее - Положение).

2. Отделу по бухгалтерскому учету и отчетности местной администрации г.п. Нарткала (Бекшокова Д.А.) привести систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Нарткала в соответствие с настоящим [Положением](#Par35).

3. Рекомендовать муниципальным казенным учреждениям культуры городского поселения Нарткала "Городская библиотека семейного чтения" (В. Агаркова), "Нарткалинская городская детская библиотека" (Ф. Курманова) руководствоваться в своей деятельности прилагаемым [Положением](#Par35).

4. Обнародовать настоящее постановление в установленном действующим законодательством порядке.

5. Считать утратившим силу Постановление местной администрации г.п. Нарткала от 02.03.2016г. №149

Глава местной администрации г.п.Нарткала

Урванского муниципального района КБР А. Х. Бетуганов

Приложение

К Постановлению местной администрации

г.п. Нарткала УМР КБР

от 29.12.2023г. №356

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НАРТКАЛА

УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Нарткала (далее - учреждение) и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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

5. Местная администрация городского поселения Нарткала, в ведении которого находятся муниципальные казенные учреждения культуры (далее Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависят от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований предусмотренных, на оплату труда работников учреждений.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения 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.

7. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения, утверждаемыми уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере культуры.

8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с [приложением N 1](#Par483) к Положению.

9. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры

повышающих коэффициентов по должностям (профессиям)

работников муниципальных казенных учреждений культуры

по профессиональным квалификационным группам

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; подсобный рабочий, маляр, гардеробщик, грузчик, дворник, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, курьер, контролер контрольно-пропускного пункта, полотер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, лифтер, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, радиооператор, телефонист, фотооператор, экспедитор печати | 3220 |
| 2 квалификационный уровень | Старший билетный кассир; старший контролер контрольно-пропускного пункта, а также профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 3320 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" - до 1,6.

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; плотник, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных машин | 3450 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС работ и профессий рабочих | 3550 |
| 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕКТС и профессий рабочих | 3720 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" - до 1,7.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | агент рекламный; архивариус; кассир; делопроизводитель; комендант; секретарь-машинистка; машинистка; экспедитор; дежурный бюро пропусков; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; экспедитор по перевозке грузов | 3470 |
| 2 квалификационный уровень | старший экспедитор; старший комендант, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 3850 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" - до 1,6.

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам;  секретарь руководителя;  художник; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-программист | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий архивом;  заведующий бюро пропусков; заведующий фотолабораторией; заведующий канцелярией; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4200 |
| 3 квалификационный уровень | мастер участка; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 4450 |
| 4 квалификационный уровень | старший мастер участка; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4690 |
| 5 квалификационный уровень | начальник (заведующий мастерской); начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 5180 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" до 1,8.

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-электроник (электроник); инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по организации и нормированию труда; инженер-энергетик (энергетик), инженер-программист (программист); менеджер; менеджер по рекламе; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; юрисконсульт;  переводчик; специалист по кадрам | 4150 |
| 2 квалификационный уровень | юрисконсульт II категории, экономисты всех специальностей II категории, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 4450 |
| 3 квалификационный уровень | юрисконсульт I категории, экономисты всех специальностей I категории, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 4690 |
| 4 квалификационный уровень | ведущий экономист по планированию;  ведущий финансист; юрисконсульт, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5000 |
| 5 квалификационный уровень | главный специалист: в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 5300 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" - до 1,9.

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела;  начальник финансового отдела; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник производственных цехов; начальник отдела охраны труда; начальник технического отдела | 5353 |
| 2 квалификационный уровень | начальник юридического отдела; главный (механик, технолог, энергетик) | 6254 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7450 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" - до 1,9.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | бутафор; гример-постижер; костюмер; маляр по отделке декораций; осветитель; машинист сцены; монтировщик сцены; фильмопроверщик; киномеханик; униформист; реквизитор; фильмотекарь; фонотекарь; дежурный зала игральных автоматов; столяр по изготовлению декораций; пиротехник | 3000 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к первому квалификационному уровню, которым присваивались 3 - 4 разряды ЕТКС; макетчик театрально-постановочных макетов; портной, раскройщик | 3360 |
| 3 квалификационный уровень | профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к 1 - 2 квалификационным уровням, которым присваивался 5 разряд ЕТКС | 3760 |
| 4 квалификационный уровень | профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к 1 - 3 квалификационному уровню, которым присваивался 6 разряд ЕТКС и профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями ПКГ, выполняющие важные (особо важные) и ответственные работы (согласно [приложению N 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&dst=100337)) | 4200 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" - до 2,0.

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | красильщик в постижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопии 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС, реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; красильщик в постижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС | 3140 |
| 2 квалификационный уровень | механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопии 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС | 3450 |
| 3 квалификационный уровень | механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 3795 |
| 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (согласно [приложению N 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&dst=100337)) | 4250 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" - до 2,0.

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии

среднего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры; рестораны; кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 3500 |
| 2 квалификационный уровень | должности, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 7 - 9 разряды по ЕТКС: ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; артист балета | 3850 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - до 2,2.

Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего

звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностные оклады (ставки) |
| 1 квалификационный уровень | концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома 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; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, методист по составлению кинопрограмм, инспектор манежа (ведущий представление), артист - воздушный гимнаст, артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный; буффонадный клоун; музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера, ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 12 - 13 разряды по ЕТКС, и должности, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 4290 |
| 3 квалификационный уровень | профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 14 - 15 разряды по ЕТКС, и должности, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4700 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - до 2,45.

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии

руководящего состава"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, заведующий реставрационной мастерской; 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 отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга и других аналогичных учреждений); ученый секретарь библиотеки (музея, зоопарка) | 4250 |
| 2 квалификационный уровень | профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 12 - 13 разряды по ЕТКС; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер, дирижер, главный хранитель фондов | 5000 |
| 3 квалификационный уровень | профессии, предусмотренные 1 - 2 квалификационным уровнем, которым присваивались 14 - 15 разряды по ЕТКС; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер | 5700 |
| 4 квалификационный уровень | профессии, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями, которым присваивались 16 - 17 разряды по ЕТКС | 6600 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - до 2,3.

**Размеры минимальных окладов должностей, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности, | Минимальный размер оклада, в рублях |
| сотрудник службы безопасности | 3900 |
| младший сотрудник службы безопасности | 4290 |
| старший сотрудник службы безопасности | 4700 |
| ведущий сотрудник службы безопасности | 5170 |
| главный сотрудник службы безопасности | 5690 |

3. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, присвоение почетного звания "заслуженный", "народный", "академический", "классность", "образцовый художественно-самодеятельный коллектив", "народный художественно-самодеятельный коллектив", "за знание иностранных языков и применение их в работе".

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к минимальному окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10;

- при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;

- при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25;

- при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с [приложением N 2](#Par533).

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,2;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

- при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливаются повышающий коэффициент в размере:

- за звание "кандидат наук" - 0,10;

- за звание "доктор наук" - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Библиотечным, музейным работникам (экскурсоводам) за знание иностранных языков и применение их в работе устанавливается повышающий коэффициент к окладам:

- за знание одного иностранного языка - 0,10;

- за знание двух иностранных языков - 0,15.

Водителям автомобилей учреждений устанавливаются повышающий коэффициент к окладам "за классность":

- за первый класс - 0,15;

- за второй класс - 0,10.

При награждении работников учреждений государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

1. при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении почетного звания "народный" и "заслуженный" - со дня присвоения почетного звания; при присвоении почетного звания "академический", "образцовый художественно-самодеятельный коллектив", "народный художественный ансамбль" - согласно дате приказа Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики;
2. при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
3. при присуждении ученой степени - со времени вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу со времени его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии, решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);
4. при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в отдаленных горных районах;

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Применение повышающего коэффициента к окладу работника за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Специалистам учреждений, работающим в районных центрах, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

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

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. В соответствии со [статьей 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=100704) Трудового кодекса Российской Федерации порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&dst=100008) профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (в части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий, праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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 одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&dst=100008) профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативном актом, трудовым договором.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам без учета повышающих коэффициентов.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются локальными нормативными актами, трудовыми договорами работников учреждений средств массовой информации.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам государственных казенных и бюджетных учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- улучшении качества проводимых мероприятий на региональном (республиканском) уровне и участии в этих мероприятиях;

- улучшении качества оказываемой методической помощи музеям, библиотекам и клубам, творческим народным коллективам и художественно-самодеятельным коллективам;

- выполнении норм выступления артистами музыкальных танцевальных коллективов;

- выполнении норм постановок (режиссерами, дирижерами, балетмейстерами и художниками);

- соблюдении установленных сроков выпуска новой концертной программы, новых постановок;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствии жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения массовых творческих мероприятий;

- улучшении качества организации обслуживания зрителей.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Максимальным размером надбавка не ограничена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения мероприятий государственных творческих заказов;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Максимальным размером надбавка не ограничена.

Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их

заместителей и главных бухгалтеров

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Показатели и порядок отнесения казенных учреждений культуры к группам по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и казенных учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [пунктом 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=4) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения государственный орган исполнительной власти должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [первым абзацем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&dst=100907) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемые государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения.

Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, в ведении которого находятся указанные учреждения, устанавливаются Министерством культуры Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности учреждения. Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с [разделом V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&dst=100209) настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные [разделом III](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW304&n=72777&dst=100119) настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

учреждений и штатному расписанию

Фонд оплаты труда работников государственного автономного (бюджетного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному (бюджетному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, компенсационного фонда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения (с учетом типа учреждения). Удельный вес расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал в зависимости от типа учреждения утверждается приказом Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики.

Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в системе культуры республики должна быть направлена на повышение оплаты труда работников и при распределении рассматриваться с учетом мнения представителя органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Штатное расписание казенных учреждений утверждается его руководителем по согласованию с Главой местной администрации городского поселения Нарткала Урванского муниципального района.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389) Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

8. Другие вопросы

С руководителями и творческими работниками государственных учреждений, участвующими в создании и (или) исполняющими произведения, могут заключаться индивидуальные договоры (контракты) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры и условия оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения.

Работодатель принимает меры по дальнейшей профессиональной подготовке указанных лиц.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах общего фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Если в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Кабардино-Балкарской Республики с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Приложение N 1

к Положению

об отраслевой системе оплаты

труда работников муниципальных казенных

учреждений культуры г.п. Нарткала

Урванского муниципального района

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,

ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должностей, профессий | Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы |
| 1. | Уборщик помещений (техничка) | до 0,2 |
| 2. | Уборщик территории (дворник) | до 0,2 |
| 3. | Гардеробщик | до 0,3 |
| 4. | Настройщик музыкальных инструментов | до 0,3 |
| 5. | Экспедитор по перевозке грузов | до 0,25 |
| 6. | Машинистка | до 0,3 |
| 7. | Осветитель | до 0,3 |
| 8. | Программист | до 0,5 |
| 9. | Костюмер | до 0,3 |
| 10. | Дежурный бюро пропусков | до 0,3 |

Месячная заработная плата работников по данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, разделенного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце либо разделенного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда составит 19242 рублей в месяц).

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в Положении по оплате труда учреждения.

Приложение N 2

к Положению

об отраслевой системе оплаты

труда работников муниципальных казенных

учреждений культуры г.п. Нарткала

Урванского муниципального района

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО

КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. В стаж работы засчитывается:

а) всем работникам учреждений культуры и средств массовой информации время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры (клубах, библиотеках, культурно-досуговых центрах, центрах детского и юношеского творчества, детских музыкальных школах, школах искусств, художественных школах и других образовательных учреждениях, заводских, фабричных, колхозных культурных учреждениях всех отраслей народного хозяйства, профсоюзных клубах, кружках, оркестрах, танцевальных коллективах, где до 1990 года действовали вышеперечисленные культурные учреждения и организации независимо от форм собственности) и средств массовой информации;

время службы, работы на должностях культработника, в том числе в республиках, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время службы, работы на должностях культработника и СМИ в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время пребывания в аспирантуре и докторантуре в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в организациях системы СМИ, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в СМИ не превысил 1 года;

б) всем работникам учреждений культуры и средств массовой информации при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. Стаж работы сохраняется:

2.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений культуры, образования и средств массовой информации;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры, образования и средств массовой информации;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений культуры, образования и средств массовой информации, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

после увольнения с работы на должностях культработника дошкольных и общеобразовательных учреждений, профилакториев, санаториев, которые непосредственно следовали за работой в учреждениях культуры и образования;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений культуры и образования при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и образования;

при поступлении на работу в учреждения культуры и во время перерыва другой работы;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях культуры и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из учреждений культуры;

2.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений культуры, образования и средств массовой информации после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства);

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры, средств массовой информации (время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается).

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

2.3. не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в средствах массовой информации (подразделениях средств массовой информации) в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в средствах массовой информации системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

2.4. не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

2.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и средств массовой информации;

2.6. независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и средств массовой информации эвакуируемых или выезжавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения культуры, искусства, образования и средств массовой информации (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений культуры и образования, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях культуры и образования с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

2.7. стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания на исправительно-трудовых работах (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

3. Перерывы в работе, предусмотренные [подпунктами 2.1](#Par13) - [2.4](#Par35) приложения в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений культуры и образования, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.