

# РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ.

Муниципальное казенное учреждение «Беспаловский сельский Дом культуры»

Урюпинского муниципального района

## ПРИКАЗ

от 10 января 2023 г.

№ 1

Об утверждении Положения об оплате труда  
муниципального казенного учреждения  
«Беспаловский сельский Дом культуры»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года № 1862 – ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, Утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11 приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры»
2. Признать утратившим силу Приказ муниципального казенного учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры» №1 от 11.01.2022г. «Об утверждении «Положение об оплате труда» муниципального казенного учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры»
3. Согласовать Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры» с главой Беспаловского сельского поселения.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
5. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУ Беспаловский СДК  Н.С. Редина



Согласовано  
Глава Беспаловского с / п  
Н.А. Беспалов  
«01» 01 2023 г.

Утверждаю  
Директор МКУ Беспаловский СДК  
Н.С. Редина  
«01» 01 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Беспаловский сельский Дом культуры» (далее МКУ Беспаловский СДК) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников МКУ Беспаловский СДК (далее – Учреждение) и включает в себя:

- базовые минимальные оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе (далее именуется – минимальный оклад ПКГ) работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
  - условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
  - условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, за счет средств бюджета Беспаловского сельского поселения, направленных на функционирование Учреждения и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников учреждений, в том числе работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Руководитель учреждения по согласованию с учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

## **2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Беспаловского сельского поселения.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5.Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.6. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7.Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или 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.

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

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 250 процентов в месяц;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

3) надбавка за непрерывный трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, знание и использование иностранного языка работником, в должностные обязанности которого входит знание и практическое использование в работе одного или более

иностранных языков, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдения сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.4. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.4.1. Выплаты за непрерывный трудовой стаж устанавливаются руководителю, специалистам и служащим Учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.4.2. Увеличение размера стимулирующей выплаты (надбавки) за общий непрерывный стаж осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа на основании приказа руководителя учреждения.

4.5. Премияльные выплаты.

4.5.1. Премия по итогам работы (год).

Размер премии за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.5.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за непрерывный трудовой стаж, премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.7. В соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»;

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";

"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";

"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (2, 3, 4 квалификационный уровень);

"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за непрерывный трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.9. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности) устанавливаются учреждением по согласованию с Учредителем.

При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий ("дорожной картой") показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг;

показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, и его заместителей.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом администрации Беспаловского сельского поселения Урюпинского муниципального района.

5.3. Определение размеров должностных окладов заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения и количества штатной численности заместителей руководителя в учреждении:

независимо от штатной численности работников учреждения при наличии в штате свыше 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

2) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

4) премиальные выплаты.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.8. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за непрерывный трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).



5.10.1. Премия по итогам работы (год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее - целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение посещаемости, численности участников мероприятий культурно - досугового учреждения,

увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей,

увеличение количества предоставляемых учреждениями культуры дополнительных услуг.

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом.

Премия по итогам работы (год) заместителю руководителя выплачивается по результатам деятельности при условии выполнения учреждением показателей целевых показателей за отчетный период.

Оценка выполнения целевых показателей деятельности руководителя учреждения осуществляется Учредителем на основании представленного руководителем учреждения отчёта о выполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, утвержденного нормативно - правовым актом Учредителя.

Оценка деятельности заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения.

Размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения, его заместителям выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременная премия устанавливаются по решению Учредителя.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Беспаловский сельский Дом культуры»

**РАЗМЕРЫ**  
базовых окладов работников муниципального казенного учреждения  
«Беспаловский сельский Дом культуры» Урюпинского муниципального района, по  
профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; 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; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера.	<b>12034,00</b>
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": лектор-искусствовед (музыковед); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий группой; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); 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; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; 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; хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":	
	Директор	<b>22109,00</b>
	заведующий отделом (сектором) библиотеки;	<b>13500,00</b>
2.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня":	
	костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; постижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; раскрасчик законтурированных рисунков; ретушер субтитров; киномеханик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций.	
3.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; делопроизводитель; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; счетовод; табельщик; хронометражист; чертежник	<b>9463,00</b>
	2 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; художник	

	2 квалификационный уровень:	
	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	бухгалтер; менеджер по рекламе; программист; экономист	<b>11556,00</b>
	2 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с	<b>8196,00</b>

	ЕТКС; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; истопник; грузчик; дворник; курьер; лифтер; переплетчик документов; садовник; водитель мототранспортных средств; кастелянша; кладовщик; конюх; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
	2 квалификационный уровень:	
	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта	<b>8592,00</b>
	2 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС слесарь- контролер водопроводного хозяйства	<b>8856,00</b>
	3 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	
	4 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	