



Белгородская область

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГРАЙВОРОНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

Грайворон

« 19 » июля 20 24 г.

№ 325

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Грайворонского городского округа**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Белгородской области» (в редакции постановления Правительства Белгородской области от 25 декабря 2023 года № 782-пп), Уставом Грайворонского городского округа, решением Совета депутатов Грайворонского городского округа от 27 февраля 2024 года №51 «О признании утратившими силу отдельных нормативных правовых актов Совета депутатов Грайворонского городского округа», в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа, направленной на стимулирование работников за результаты труда, **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа (прилагается).
2. Управлению культуры и молодежной политики администрации Грайворонского городского округа (Трунова Д.И.) обеспечить реализацию настоящего постановления.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Родной край», сетевом издании «Родной край 31» (rodkrai31.ru), разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Грайворонского городского округа (grajvoron-r31.gosweb.gosuslugi.ru).
4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации Грайворонского городского округа А.А. Бляшенко.
5. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Глава администрации



Г.И. Бондарев

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Грайворонского городского округа
от «19» сентября 2024 года № 395

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа разработано с учетом постановления Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Белгородской области» (в редакции постановления Правительства Белгородской области от 25 декабря 2023 года № 782-пп).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.6. При утверждении должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих должностных окладов.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение №1 к Положению).

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культуры Грайворонского городского округа. Рекомендуемые размеры приведены в приложении № 4 к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения, у которого он определяется в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Положения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание;
- стимулирующая надбавка за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- 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 руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5 – 2.8 настоящего раздела.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – в пределах 600 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- от 1 года до 5 лет – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер устанавливается:

- до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств»;

- до 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- до 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за звание не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

2.8. Стимулирующая надбавка за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне устанавливается:

- за участие профессионального творческого коллектива (исполнителя) в международных и всероссийских форумах, фестивалях в области культуры

и искусства. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) – от 5 до 20 (процентов);

- за достижение статуса лауреата (дипломанта) профессиональным творческим коллективом (исполнителем) в международных, всероссийских конкурсах в области культуры и искусства. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

Диплом «Гран-при» - от 16 до 20 процентов;

Диплом «Лауреат I степени», «Дипломант I степени» - от 11 до 15 процентов;

Диплом «Лауреат II степени», «Дипломант II степени» - от 6 до 10 процентов;

Диплом «Лауреат III степени», «Дипломант III степени» - от 1 до 5 процентов.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.

2.9. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из местного бюджета.

Руководитель учреждения культуры направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно приложению №2 к Положению.

Размеры должностных окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении №3 к Положению.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3 – 3.4 настоящего раздела.

3.3. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и её размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утверждёнными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 300 процентов оклада.

3.4. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- от 1 года до 5 лет – 5 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения (без внешних совместителей).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной

значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменен.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы - в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменена.

Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за звание, предусмотренная пунктом 2.7 раздела 2 настоящего Положения.

При создании новых муниципальных учреждений культуры и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется приложением № 1 к Положению.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России

от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями 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;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников культуры

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии.

7.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (экскурсий); за квартал, год – за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – на основании служебной записки заместителя руководителя, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

7.3. При премировании конкретному работнику или группе работников учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности учреждения и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;

- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

7.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.5. Единовременная премия работникам учреждения выплачивается:

- при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, министерствами Белгородской области, Белгородской областной Думой, администрацией Грайворонского городского округа, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- при поощрении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения); с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; с профессиональными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

7.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

7.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статья 5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, свыше двух месяцев (статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников

филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

8.4. Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Грайворонского городского округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Музейный смотритель	13 280
	Контролер билетов	13 280
	Кассир билетный	13 280
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки	
	II категории	16 558
	I категории	16 798
	Заведующий костюмерной	17 351
	Заведующий билетными кассами	16 798
	Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
	II категории	16 258
	I категории	16 558
	Организатор экскурсий	17 351
	Суфлер	17 075
	Акомпаниатор	18 146
	Руководитель кружка	18 146
	II категории	18 509
	I категории	18 882
	Культурорганизатор	18 146
II категории	18 509	
I категории	18 882	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Администратор	19 749
	Старший администратор	20 151
	Артист - вокалист (солист)	
	II категории	19 771
	I категории	20 151
	высшей категории	20 532
	ведущий мастер сцены	20 910
	Артист оркестра	
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	высшей категории	20 361
	ведущий мастер сцены (концертмейстер, руководитель группы инструментов)	20 532
	Артисты хора	
	II категории	19 391
	I категории	19 771
	высшей категории	20 151
	Артист (кукловод) театра кукол	
	II категории	19 771
	I категории	20 151
	высшей категории	20 532
	ведущий мастер сцены	20 910
	Артист симфонического, камерного, эстрадно - симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов	
	II категории	20 151
	I категории	20 532
	высшей категории	20 910
	Артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля)	
	II категории	19 771
	I категории	20 151
	высшей категории	20 532
	Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива	
II категории	19 771	
I категории	20 151	
высшей категории	20 532	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	Аkkомпаниатор - концертмейстер	
	II категории	19 391
	I категории	19 978
	высшей категории	20 532
	ведущий мастер сцены	20 739
	Звукооператор	
	II категории	19 391
	I категории	19 771
	Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	20 532
	Концертмейстер по классу вокала (балета)	
	II категории	19 978
	I категории	20 151
	Художник-декоратор	
	II категории	19 771
	I категории	20 361
	высшей категории	20 739
	Художник по свету	
	II категории	19 771
	I категории	20 361
	высшей категории	20 739
	Художник - модельер театрального костюма	
	II категории	19 771
	I категории	20 361
	высшей категории	20 739
	Библиотекарь	19 218
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Ведущий	20 151
	Библиограф	19 218
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Ведущий	20 151
	Главный библиотекарь	20 739
	Главный библиограф	20 739
	Заведующий аттракционом	20 361

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	Экскурсовод	19 218
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	Методист	19 391
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Ведущий	20 532
	Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	Редактор	19 218
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Художник – постановщик	
	I категории	25 094
	высшей категории	25 685
	Хранитель музейных предметов	18 984
	II категории	19 378
	I категории	19 771
	Художник-фотограф	19 771
	II категории	20 361
	I категории	20 739
	Специалист по фольклору	18 984
	II категории	19 378
	I категории	19 771
	высшей категории	20 165
	Специалист по жанрам творчества	18 984
	II категории	19 378

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	I категории	19 771
	высшей категории	20 165
	Специалист по методике клубной работы	18 984
	II категории	19 378
	I категории	19 771
	высшей категории	20 165
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Управляющий творческим коллективом	26 824
	Главный режиссер	26 824
	Главный дирижер	26 824
	Главный хормейстер	26 824
	Главный балетмейстер	26 824
	Главный художник	26 824
	Руководитель литературно-драматургической части	25 094
	Заведующий музыкальной частью	25 094
	Заведующий художественно - постановочной частью	25 685
	Режиссер – постановщик	
	I категории	25 094
	высшей категории	25 685
	Балетмейстер – постановщик	
	I категории	25 094
	высшей категории	25 685
	Дирижер	
	I категории	25 094
	высшей категории	25 685
	Балетмейстер	
	II категории	23 398
	I категории	23 956
	Хормейстер	
	II категории	23 398
	I категории	23 956
	Режиссер	
	II категории	22 812
	I категории	23 398
	Звукорежиссер	
	II категории	22 812
	I категории	23 398
Заведующий художественно -		

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	оформительской мастерской	23 398
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	25 094
	Главный хранитель музейных предметов	25 685
	Заведующий отделом (сектором) музея	25 094
	Заведующий передвижной выставкой музея	24 540
	Заведующий реставрационной мастерской	25 094
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	24 540
	Режиссер массовых представлений	23 965
	II категории	24 431
	I категории	24 924
	высшей категории	25 423
	Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	20 151
	II категории	20 532
	I категории	20 910
	Вне профессиональных квалификационных групп	Главный администратор
Заведующий театрально-производственной мастерской		25 094
Заведующий филиалом музея		25 094
Художественный руководитель дома (центра) народного творчества, других аналогичных организаций, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа		25 685
Сотрудник службы безопасности		19 357
Ведущий сотрудник службы безопасности		20 425
Главный сотрудник службы безопасности		21 498
Редактор электронных баз данных музея		19 218
II категории		19 598
I категории		19 978
Ученый секретарь музея (зоопарка)		23 956
Младший научный сотрудник музея		20 151
Научный сотрудник музея		20 532
Старший научный сотрудник музея	20 910	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	Главный научный сотрудник музея	26 824
	Младший научный сотрудник	20 151
	Научный сотрудник	20 532
	Старший научный сотрудник	20 910
	Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	17 925
	II категории	18 290
	I категории	18 665
	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	18 260
	II категории	18 632
	I категории	19 012
	Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	20 426
	Специалист по связям с общественностью	18 839
	Режиссер любительского театра (студии)	22 356
	II категории	22 812
	I категории	23 398
	высшей категории	23 751
	Заведующий структурным подразделением организации исполнительного искусства	23 398
	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	18 260
	II категории	18 632
	I категории	19 012
	Специалист по учету музейных предметов	18 260
	II категории	18 632
	I категории	19 120
	Методист по музейно-образовательной деятельности	19 391
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Светооператор	17 351
	Менеджер по культурно-массовому досугу	19 391
	II категории	19 598
	I категории	19 978
	Ведущий	20 532

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
	Балетмейстер хореографического коллектива (студии) ансамбля песни и танца	20 151
	II категории	20 532
	I категории	20 910
	высшей категории	21 538
	Композитор	23 398
	Директор обособленного (структурного) подразделения (филиала), организационно-методического центра, Дома ремесел, Культурно-досугового центра, кинотеатра	24 540
	Директор: сельского модельного дома культуры, сельского дома культуры, центра культурного развития	24 540
	Заведующий сельским клубом	24 540
	Заведующий художественно-постановочной частью	25 685
	Корреспондент	19 218
	Главный специалист	19 978

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад /рублей/
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	11 787
	Кассир	11 787
	Экспедитор по перевозке грузов	11 787
2 квалификационный уровень	Старший кассир	14 829
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	13 307
	Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	16 558
	Техник	16 558
	Художник	16 730

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад /рублей/
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 938
	Заведующий складом	16 938
	Старшие инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	17 317
	Техник II категории	17 317
	Художник II категории	17 508
3 квалификационный уровень	Техник I категории	17 699
	Начальник хозяйственного отдела	17 868
	Художник I категории	17 868
4 квалификационный уровень	Механик	18 080
	Ведущий художник	18 080
5 квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)	18 632
	Начальник (заведующий) мастерской	18 253
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	18 839
	Документовед	18 839
	Инженер	18 839
	Специалист по охране труда	18 839
	Юрисконсульт	18 839
	Инженер-программист (программист)	18 839
	Инженер-программист (программист) III категории	19 078
	Художник-конструктор (дизайнер)	18 839
	Художник-конструктор (дизайнер) III категории	19 078
	Менеджер	18 839
	Специалист по маркетингу	18 839
2 квалификационный уровень	Документовед II категории	19 357
	Инженер II категории	19 357
	Специалист по охране труда II категории	19 357
	Юрисконсульт II категории	19 357
	Инженер-программист (программист) II категории	19 357
	Художник-конструктор (дизайнер) II категории	19 357
3 квалификационный уровень	Документовед I категории	19 875
	Инженер I категории	19 875
	Специалист по охране труда I категории	19 875
	Инженер-программист (программист) I категории	19 875

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад /рублей/
	Художник-конструктор (дизайнер) I категории	19 875
	Юрисконсульт I категории	19 875
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	20 426
	Ведущий юрисконсульт	20 426
	Ведущий документовед	20 426
	Ведущий программист	20 426
	Ведущий художник-конструктор (дизайнер)	20 426
5 квалификационный уровень	Главный инженер	20 974
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения	21 498
	Начальник отдела кадров	21 498
2 квалификационный уровень	Главные: механик, энергетик, диспетчер, конструктор	23 192
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	24 955
Вне профессиональных квалификационных групп	Младший системный администратор	19 357
	Системный администратор	19 875
	Ведущий системный администратор	20 426
	Специалист по персоналу	18 839

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Грайворонского городского округа

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
рабочих с 01 января 2024 года

Наименование разряда	Базовый оклад /рублей/
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 919
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 911
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 399
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 381
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 542
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 532
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 029
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 524

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Грайворонского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих, занятых в выполнении важных и ответственных работ,
которым могут устанавливаться
базовые оклады 17 853 рубля <*>, 18 184 рубля <*>

1. Водители автомобилей, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов и других работников учреждений культуры.
2. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
3. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть.
4. Реставратор - ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.
5. Реставратор - ремонтник уникальных смычков и щипковых музыкальных инструментов.
6. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

Примечание:

<*> Руководитель учреждения вправе самостоятельно устанавливать работнику должностной оклад.

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Грайворонского городского округа**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР
повышающего коэффициента к окладу
по учреждению (структурному подразделению учреждения)**

Учреждения культуры, расположенные
в сельской местности, районном центре

0,25