**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**ГЛАВЫ БЕРЁЗОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДАНИЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

от « 16 »января 2023 г. № 4

об утверждении положения об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения

Дом культуры Березовского сельского поселения

Даниловского муниципального района

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Волгоградской области от 6 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области» в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области № 4-П от 19.01.2016г. "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Дом культуры Берёзовского сельского поселения Даниловского муниципального района.(приложение №1)

2.Признать утратившим силу постановление Главы Администрации Березовского сельского поселения Даниловского муниципального района от 28 января 2019г № 7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Дом культуры Березовского сельского поселения Даниловского муниципального района».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава Берёзовского**  **сельского поселения** | **Бакулин В.И.** |

Приложение №1 к постановлению

№ 4 от 16.01.2023г.

# Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Дом культуры Березовского сельского поселения Даниловского муниципального района Волгоградской области

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Главы Администрации Березовского сельского поселения Даниловского муниципального района Волгоградской области от 16.01.2023г. № 4 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Дом культуры Березовского сельского поселения Даниловского муниципального района Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Березовского сельского поселения муниципального района (далее - учреждение), и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, 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.

1.6. Оплата труда работников учреждений, 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 базовых окладов (должностных окладов) (ставок) работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

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

# 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам и по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с [пунктом 2.1.](#sub_21) 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. Учреждения, 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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом](http://mobileonline.garant.ru/document?id=20041698&sub=0) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 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 Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный [Законом](http://mobileonline.garant.ru/document?id=20041698&sub=0) N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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.

2.6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работникам учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

# 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения 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).

Оплата труда за выполнение работ различных квалификаций производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённым трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (объёма) дополнительной работы.

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

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

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

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

Работа в выходной и 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 должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклад за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 25 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.1.2. Оплата труда за ненормируемый рабочий день производится работникам учреждения в соответствии со статьями 149 и 329 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за ненормируемый рабочий день составляет от 10 до 80 процентов должностного оклада за отработанное время.

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.

# 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) 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;

**2) выплаты за качество выполняемых работ:**

а) набавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

**3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);**

**4) премиальные выплаты:**

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия (к юбилейным датам 50, 55, 60,65 лет)

**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.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается 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, соблюдение 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. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников 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).

4.5.2. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премиальные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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.

4.6.3. 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.

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

4.8. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

4.9. 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, набавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

4.10. Критерии и 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 администрацией Березовского сельского поселения.

4.11. 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера организации

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера 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. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным администрацией Березовского сельского поселения с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения регламентируется трудовым договором, заключенным между учреждением и, соответственно, заместителем руководителя, главным бухгалтером.

5.6. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

5.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности 25 процентов;

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

3) премиальные выплаты.

5.9. 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.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям у за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных отделом культуры и молодежи;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.11. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

5.13. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается администрацией Березовского сельского поселения 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.

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

5.15. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения, его заместителям осуществляются в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.16. 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).

5.16.1. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми администрацией Березовского сельского поселения.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.16.2. 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.

5.16.3. 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.

5.16.4. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременной премии, устанавливаются правовым актом администрации Березовского сельского поселения.

# 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться 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 представляться 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 глава администрации Березовского сельского поселения 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | **Должности работников культуры и искусства среднего звена (второй квалификационный уровень)** |  |
| 1.1. | Художественный руководитель | 9600,00 |
| 1.2 | библиотекарь | 8700,00 |
| 1.3 | аккомпаниатор | 8900,00 |
| 1.4 | Руководитель кружка | 13000,00 |
| 1.2. | Заведующий музея | 11000,00 |
|  |  |  |
| 1.3. |  |  |
|  |  |  |
| 1.4. |  |  |
| 2. | **Должности работников культуры и исскуства ведущего звена(третий квалификационный уровень)** |  |
| 2.1. | Директор музея, заведующая сельским клубом | 15000,00 |
|  | Главный библиотекарь, специалист библиотечного пункта | 14800,00 |
|  | Библиотекарь, специалист библиотечного пункта | 14500,00 |
| 2.2. | Художественный руководитель | 13500,00 |
|  | Аккомпаниатор, | 13400,00 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 3. | **Должности руководящего состава учреждений культуры**  (четвертый квалификационный уровень |  |
| 3.1. | Директор дома культуры | 20800,00 |
|  | Заведующий библиотекой | 15000,00 |
|  | Художественный руководитель | 16000,00 |
|  | Аккомпаниатор, руководитель народного ансамбля | 19600,00 |
|  | Хореограф | 19700,00 |
|  |  |  |
| 4. | **Общеотраслевые должности служащих** |  |
| 4.1. | Главный бухгалтер, | 15000,00 |
|  | Бухгалтер-кассир, бухгалтер | 12800,00 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | 9500,00 |
|  | Уборщик служебного помещения | 9000,00 |
|  |  |  |
|  |  |  |