



КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПОЛОВИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 2023г.
с. Половинное

№

**О введении отраслевой системы
оплаты труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры, искусства и
кинематографии Половинского
муниципального округа
Курганской области**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года №366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области, законом Курганской области от 28 декабря 2021 года № 174 «О преобразовании муниципальных образований путем объединения всех поселений, входящих в состав Половинского района Курганской области, во вновь образованное муниципальное образование – Половинский муниципальный округ Курганской области и внесении изменений в некоторые законы Курганской области», решением Думы Половинского муниципального округа Курганской области от 06.05.2022 г. № 8 «О правопреемстве органов местного самоуправления Половинского муниципального округа Курганской области», решением Думы Половинского муниципального округа Курганской области от 02.06.2022 г. № 44 «О внесении изменений в решение Думы Половинского муниципального округа Курганской области от 06.05.2022 г. № 8 «О правопреемстве органов местного самоуправления Половинского муниципального округа Курганской области», Уставом муниципального образования Половинского муниципального округа Курганской области, Администрация Половинского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии

Половинского муниципального округа Курганской области, согласно приложению 1, к настоящему постановлению.

2. Утвердить перечень профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, согласно приложению 2, к настоящему постановлению.

3. Осуществить перевод муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Половинского муниципального округа Курганской области, на отраслевую систему оплаты труда с 1 января 2024 года.

4. Признать утратившими силу следующие постановления:

1) постановление Администрации Половинского района №54 от 30 июля 2012 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района»;

2) постановление Администрации Половинского района №473 от 19 сентября 2017 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Половинского района от 30.07.2012г. №504 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района»;

3) постановление Администрации Половинского района №44 от 1 февраля 2018 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Половинского района от 30.07.2012г. №504 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района»;

4) постановление Администрации Половинского района №822 от 25 декабря 2018 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Половинского района от 30.07.2012г. №504 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района»;

5) постановление Администрации Половинского района №106 от 10 марта 2020 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Половинского района от 30.07.2012г. №504 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района»;

6) постановление Администрации Половинского района №217 от 29 апреля 2022 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Половинского района от 30.07.2012г. №504 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Отделу культуры Администрации Половинского района».

5. Обнародовать настоящее постановление в местах, установленных Уставом Половинского муниципального округа Курганской области и разместить на официальном сайте Администрации Половинского муниципального округа

Курганской области в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Половинского муниципального округа Курганской области по социальной политике.

**Глава Половинского муниципального округа
Курганской области**

В.В. Меньщиков

Приложение 1

к постановлению Администрации
Половинского муниципального округа
Курганской области № ____ от «__»
_____2023 года «О введении отраслевой
системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры, искусства и
кинематографии Половинского
муниципального округа Курганской области»

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Половинского муниципального округа Курганской области

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Половинского муниципального округа Курганской области (далее Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Половинского муниципального округа Курганской области, (далее - учреждения), и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курганской области от 23 ноября 2011 года № 563 «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Курганской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, Половинского муниципального округа.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, искусства и кинематографии, руководителей, заместителей соответствующих руководителей, (далее - работники) учреждений культуры, искусства и кинематографии.

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, законами и иными правовыми актами Курганской области, правовыми актами Половинского муниципального округа Курганской области.

4. Директор учреждения утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда доведенной учредителем, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом развития сети и переподготовки работников учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле: $ФОТб = До Дк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего

Положения.

4. В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11 заработная плата работников, должна быть сбалансирована таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения

1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ).

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

2. Перечень должностей основного персонала приведен в приложении к настоящему Положению.

3. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы основного персонала учреждения не учитываются. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения (далее - расчетный период).

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы расчетного периода.

5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников данной категории за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При исчислении численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения согласно табелю учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке в порядке внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности данной категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 7 настоящего раздела.

9. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре по предложению учредителя.

10. Должностной оклад художественного руководителя устанавливается на уровне должностного оклада директора при условии, если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

11. Должностные оклады заместителей соответствующего руководителя учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

12. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

1.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

1.3. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу

2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента — до 5,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля); работникам музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого, может быть сохранена или отменена.

4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

4.1. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, а также в организациях образования — время работы по специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 года до 5 лет - 10 процентов; при выслуге от 5 до 10 лет - 20 процентов; при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

5.1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения:

за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности, знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

15 процентов от должностного оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

35 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

40 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

6. Стимулирующая надбавка за специфику работы

6.1. Стимулирующая надбавка за специфику работы устанавливается работникам библиотек за выполняемый объем работы на межрегиональном уровне в размере 25 процентов от должностного оклада

7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности

7.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

25 процентов - при наличии производного должностного наименования «главный»;

15 процентов - при наличии производного должностного наименования «ведущий».

8. Премияльные выплаты по итогам работы

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных заданий, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по решению руководителя учреждения, комиссией по распределению премияльного фонда.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

8.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера премияльной выплаты по итогам работы учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.4. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

-интенсивность и напряженность работы;

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

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

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

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

5.5. 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.

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

5.6. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.7. Доплата 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 или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретные размеры доплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

5.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Раздел VI. Особенности оплаты труда работников учреждений

6.1. 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. В учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического персонала расчет месячного должностного оклада производится исходя

из ставки за одно выступление умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленной учреждением.

6.2. Руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа) должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

6.3. Руководителям и специалистам библиотек, клубных учреждений, музеев для слепых и глухих должностные оклады повышаются на 10 процентов.

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя

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

7.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера производится в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

7.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается кратности от 1 до 8.

7.4. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением.

7.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от типа и численности работников учреждения:

Тип учреждения	Количество ставок	Размер должностного оклада руководителя учреждения (руб.)
Библиотека	до 40	
	От 40 до 80	
	От 81 до 160	
	Более 160	
Учреждения культуры	до 40	
	От 40 до 80	
	От 81 до 160	
	Более 160	

7.6. Должностной оклад художественного руководителя устанавливается на уровне должностного оклада директора при условии, если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.8. Должностной оклад художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 7.6. настоящего Положения.

7.9. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, учитывающие специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за предыдущий год.

7.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии со следующими показателями, учитывающими специфику учреждения:

- количество массовых мероприятий, выставок;
- количество посетителей массовых мероприятий, выставок;
- количество клубных объединений;

- количество участников клубных объединений;
- количество мероприятий на открытых площадках;
- наличие новых форм работы;
- качественное ведение документации, соблюдение сроков предоставления отчетности.

7.11. За руководителем учреждения сохраняются виды и размеры надбавок, установленные в соответствии с Законом Курганской области от 26 декабря 1997 года № 93 «О библиотечном деле в Курганской области» и Законом Курганской области от 29 июня 1999 года № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области».

**Управляющий делами – руководитель аппарата
Администрации Половинского муниципального округа
Курганской области**

С. Ю. Тягунова

Приложение 2

к постановлению Администрации
Половинского муниципального округа
Курганской области № ____ от «__»
_____2023 года «О введении отраслевой
системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры, искусства и
кинематографии Половинского
муниципального округа Курганской области»

Перечень

профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии

I. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

- артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;
- ассистент номера в цирке;
- контролер билетов;
- смотритель музейный;
- киномеханик;
- другие должности технических исполнителей.

II. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

- аккомпаниатор;
- артист балета цирка;
- артист оркестра (ансамбля),
- обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки;
- археолог;
- архитектор;
- ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;
- дрессировщик цирка;
- заведующий билетными кассами;
- заведующий костюмерной;
- контролер-посадчик аттракциона;
- культурный организатор;
- мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда;
- младший научный сотрудник; организатор экскурсий;
- помощник режиссера;
- распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
- репетитор по технике речи;
- руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
- сотрудник службы безопасности;
- суфлер.

III. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

- администратор (старший администратор);
- аккомпаниатор-концертмейстер; артист воздушный гимнаст;
- артист - вокалист (солист);
- артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;
- артист балета;
- артист драмы;
- артист жанра «эквилибр»;
- артист жанра дрессуры животных;
- артист жанра жонглирования;
- артист жанра иллюзии;
- артист жанра конной дрессуры;
- артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик;
- артисты концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов -концертных исполнителей вспомогательного состава;
- артист (кукловод) театра кукол;
- артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля);
- артист оркестра цирка;
- артист оркестра;
- артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;
- артист спортивно-акробатического жанра;
- артист хора; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;
- ассистент кинооператора;
- ассистент кинорежиссера;
- библиограф;
- библиотекарь;
- ведущий библиограф;
- ведущий библиотекарь;
- ведущий концертмейстер;
- ведущий 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; ведущий сотрудник службы безопасности;
- главный библиограф; главный библиотекарь;
- главный специалист по прокату кинофильмов;
- главный специалист по связям с кинофирмами;
- заведующий аттракционом;
- директор сельского дома культуры;
- заведующий сельской библиотекой;
- заведующий сельским клубом;
- заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);
- звукооператор;
- инспектор манежа (ведущий представление);
- кинооператор; концертмейстер и заместитель концертмейстера;
- концертмейстер по классу вокала (балета);
- лектор - искусствовед (музыковед);
- лектор (экскурсовод);
- мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;

- 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;
- методист по составлению кинопрограмм; монтажер;
- научный сотрудник; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой;
- редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
- редактор (музыкальный редактор);
- редактор по репертуару;
- репетитор по балету;
- репетитор по вокалу;
- репетитор цирковых номеров;
- специалист по жанрам творчества;
- специалист по методике клубной работы;
- специалист по учетно-хранительской документации;
- специалист по фольклору;
- специалист экспозиционного и выставочного отдела;
- старший научный сотрудник;
- хранитель фондов;
- художник-бутафор;
- художник-гример;
- художник-декоратор;
- художник-конструктор;
- художник-модельер театрального костюма;
- художник-постановщик;
- художник по свету;
- художник-реставратор;
- художник-скульптор;
- художник-технолог сцены;
- художник-фотограф;
- художник;
- чтец - мастер художественного слова.

IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

- балетмейстер постановщик;
- главный администратор;
- главный археолог;
- главный архитектор;
- главный балетмейстер;
- главный дирижер;
- главный научный сотрудник;
- главный режиссер;
- главный хормейстер;
- главный хранитель фондов;
- хормейстер;
- хореограф;
- главный художник;
- директор съемочной группы;
- директор творческого коллектива, программы циркового конвейера;

- заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка;
- заведующий музыкальной частью;
- заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;
- заведующий отделом (сектором) библиотеки;
- заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
- заведующий отделом (сектором) зоопарка;
- заведующий отделом (сектором) музея;
- заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники;
- заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской;
- заведующий художественно - оформительской мастерской; заведующий художественно - постановочной частью, программой (коллектива) цирка;
- заведующий художественно - постановочной частью;
- заместитель руководителя;
- звукорежиссер;
- кинорежиссер;
- специалист по развитию кинофикации;
- режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);
- режиссер массовых представлений;
- режиссер-постановщик;
- руководитель клубного формирования - любительского объединены, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;
- руководитель литературно - драматургической части;
- ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы;
- ученый секретарь музея;
- художественный руководитель.

**Управляющий делами – руководитель аппарата
Администрации Половинского муниципального округа
Курганской области**

С. Ю. Тягунова