



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ НЕВЕЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

от 07.02.2024 № 164
г. Невельск

Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Невельского городского округа

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Сахалинской области от 28 декабря 2023 г. № 1197-р «О внесении изменений в некоторые распоряжения Правительства Сахалинской области в сфере оплаты труда», постановлением администрации Невельского городского округа № 76 от 24.01.2024 «О повышении с 01 января 2024 года оплаты труда работникам муниципальных учреждений Невельского городского округа» в целях регулирования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Невельского городского округа, руководствуясь ст. ст. 44, 45 Устава муниципального образования «Невельский городской округ», администрация Невельского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского» (прилагается).

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельская централизованная библиотечная система» (прилагается).

3. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельский историко-краеведческий музей» (прилагается).

4. Признать утратившими силу постановления администрации Невельского городского округа:

- от 06.12.2022 № 1822 «Об утверждении положений о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Невельского городского округа»;

- от 18.04.2023 № 595 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

Невельского городского округа, утверждённое постановлением администрации Невельского городского округа от 06.12.2022 № 1822.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента своего опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

6. Опубликовать настоящее постановление в газете «Невельские новости», разместить в сетевом издании «Нормативные правовые акты Невельского городского округа».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-мэра Невельского городского округа Манухина О.И.

Мэр Невельского городского округа



А.В. Шабельник

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры
имени Геннадия Ивановича Невельского»

1. Общие положения

от 1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского», которые применяются при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского» (далее - Учреждения) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области

охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

1.10. Начисленная месячная заработная плата не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента, процентных надбавок и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, художественных руководителей, главных бухгалтеров и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;
- приложение № 3 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам, работающим на селе, должности которых отнесены к категориям «руководители», «специалисты», должностные оклады повышаются на 25%. При определении должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышения за работу на селе их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент внутридолжностного наименования;
- коэффициент особенностей работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7. - коэффициент особенностей работы.

Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего	0,20

звена	
Высшее образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий архивом	0,25
Заведующий аттракционом	0,40
Заведующий отделом: - централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации; - дома культуры, имеющего статус юридического лица	0,40
Заведующий отделом централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации, - заведующий сельским домом культуры, досуговым центром, не имеющим статуса юридического лица	0,10
Заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники	0,40
Заведующий сектором: - централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации; - дома культуры, имеющего статус юридического лица	0,10
Заведующий складом	0,25
Заведующий хозяйством	0,25
Начальник хозяйственного отдела	0,35
Заведующий художественно-оформительской мастерской	0,40

2.9. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1 к настоящему Положению), зависит от штатной численности возглавляемого структурного подразделения и устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность структурного подразделения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации, за исключением дома культуры	свыше 6 до 15 включительно	0,20
	свыше 15	0,40
Заведующий отделом культурно-досуговых организаций клубного типа, аналогичных культурно-досуговых организаций, - заведующий сельским домом культуры , досуговым центром, не имеющим статуса юридического лица	свыше 6 до 15 включительно	0,10
	свыше 15	0,25
Заведующий отделом дома культуры, имеющего статус юридического лица	свыше 5	0,20

2.10. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутридолжностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,50
I категория	0,40
II категория	0,20

2.11. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приложение № 1 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слова «ведущий» в размере 0,50.

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего
---	---------------------------

	коэффициента
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	0,30
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	0,30
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	0,55

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение № 3 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,55.

2.13. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Аккомпаниатор, Заведующий костюмерной, Ведущий дискотеки, Контролер-посадчик аттракциона (специалист по обслуживанию аттракциона), Культурорганизатор, Культурорганизатор II категории, Культурорганизатор I категории, Распорядитель танцевального вечера, Руководитель кружка, Руководитель кружка II категории, Руководитель кружка I категории, Руководитель музыкальной части дискотеки	0,20
Агент по снабжению, Архивариус, Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха водителей, общежитие и т.д.), Делопроизводитель, Кассир, Машинистка II категории, Машинистка I категории, Секретарь, Секретарь-машинистка, Экспедитор, Старший	0,10

кассир

2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

- за классность водителям автомобилей;

4.1.3. ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере не более 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4 и 4.3.5 настоящего Положения.

4.3.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, в % от оклада
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с примерным положением (приложение № 4 к настоящему Положению).

4.5. Работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, художественного руководителя, главного бухгалтера, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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 надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведениях о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

- периоды преподавательской работы на курсах библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;

- периоды работы в институтах культуры и в других средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;

- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если, перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении среднего профессионального или высшего образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия

(отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, художественного руководителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 «Должностной оклад директора МБУК «РДК им. Г.И. Невельского».

5.3. Размеры должностных окладов художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются на 10, 15 и 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, художественному руководителю, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от штатной численности Учреждения, в следующих размерах:

Учреждение	Штатная численность учреждения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Централизованная клубная система, районный дом культуры, парк культуры и отдыха, другая культурно-досуговая организация, за исключением домов культуры	до 40 включительно	0,20
	свыше 40 до 80 включительно	0,50
	свыше 80	1,05
Дом культуры, имеющий статус юридического лица	свыше 5 до 10 включительно	0,10
	свыше 10 до 15 включительно	0,65
	свыше 15 до 35 включительно	0,90
	свыше 35	1,30

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, художественному руководителю, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, художественному руководителю, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются отделом культуры администрации Невельского городского округа.

В качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.6. Директору Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.6.1. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей директора, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений по согласованию с вице-мэром, курирующим социальные вопросы, по форме представления о премировании руководителя Учреждения за выполнение особо важных и сложных работ (Приложение № 8) исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органов местного самоуправления, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается директору Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.7. Художественному руководителю, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.4 настоящего Положения.

5.8. Премии по итогам работы, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.9. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора) в кратности от 1 до 4.

6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.4. настоящего Положения предусматриваются средства (в расчете на год) для:

1) рабочих – не менее 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) директора Учреждения, художественного руководителя, главного бухгалтера - не менее 60 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

3) других категорий работников, не указанных в настоящем пункте, - не менее 35 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов.

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производится исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

6.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – начальник отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда, предоставляется:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных сетей и другие чрезвычайные ситуации) – до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 20000 рублей;

- в связи с награждением Почетной грамотой отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа - до 3000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) - до 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 5000 рублей.

6.7.1. Выплаты, указанные в статье 6.7 настоящего Положения производятся без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6.8. Установить предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

6.9. Перечень должностей МБУК «РДК им. Г.И. Невельского», относимых к административно- управленческому, основному и вспомогательному персоналу (Приложение №7).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

Должностные оклады
работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Аккомпаниатор	среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы	11103
Заведующий костюмерной	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет либо начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	11103
Ведущий дискотеки	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	11103
Контролер посадчик аттракциона (специалист по обслуживанию аттракциона)	среднее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы	11103
Культурорганизатор	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	11103
Культурорганизатор II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства,	11103

	педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора не менее 2 лет	
Культурный организатор I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет	11103
Распорядитель танцевального вечера	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	11103
Руководитель кружка	среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы	11103
Руководитель кружка II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет	11103
Руководитель кружка I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет	11103
Руководитель музыкальной части дискотеки	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	11103
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Ведущий менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера культурно-досуговой организации I категории не менее 3 лет	12990
Ведущий менеджер	высшее профессиональное образование	12990

по культурно-массовому досугу	(культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу I категории не менее 3 лет	
Ведущий методист клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет	12990
Заведующий аттракционом	высшее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 5 лет	12990
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	12990
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера культурно-досуговой организации не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера культурно-досуговой организации не менее 2 лет	12990
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера культурно-досуговой организации II категории не менее 2 лет	12990

Менеджер по культурно-массовому досугу	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	12990
Менеджер по культурно-массовому досугу II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу не менее 2 лет	12990
Менеджер по культурно-массовому досугу I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности менеджера по культурно-массовому досугу II категории не менее 2 лет	12990
Методист клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет	12990
Методист клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года	12990
Методист клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет	12990
Редактор клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных	12990

	организациях не менее 2 лет	
Редактор клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности редактора не менее 2 лет	12990
Редактор клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет	12990
Режиссер массовых представлений	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	12990
Режиссер массовых представлений II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера массовых представлений не менее 1 года	12990
Режиссер массовых представлений I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности, связанной с исполнительским искусством, не менее 5 лет или в должности режиссера массовых представлений II категории не менее 2 лет	12990
Режиссер массовых представлений высшей категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности, связанной с исполнительским искусством, не менее 7 лет или в должности режиссера массовых представлений I категории не менее 3 лет	12990
Светооператор	высшее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 2 лет	12990
Художник-	высшее профессиональное образование	12990

постановщик		(театрально-декорационное, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет	
Художник-постановщик категории	II	высшее профессиональное (театрально-декорационное, художественное) образование и стаж работы в должности художника-постановщика не менее 1 года	12990
Художник-постановщик категории	I	высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы в должности художника-постановщика II категории не менее 3 лет	12990
Художник-постановщик высшей категории		высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 10 лет или высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы в должности художника-постановщика I категории не менее 5 лет	12990
Художник-фотограф		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы не менее 2 лет	12990
Художник-фотограф II категории		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности художника-фотографа не менее 1 года	12990
Художник-фотограф I категории		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности художника-фотографа II категории не менее 3 лет	12990
Профессиональная квалификационная группа			

«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (хореографическое) образование и стаж работы не менее 2 лет	17947
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца II категории	высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в должности балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца не менее 1 года	17947
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца I категории	высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в должности балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца II категории не менее 3 лет	17947
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца высшей категории	высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 10 лет или высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в должности балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца I категории не менее 5 лет	17947
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	17947
Заведующий отделом по эксплуатации	высшее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 3	17947

аттракционной техники	лет, или среднее профессиональное образование (техническое) и стаж работы не менее 5 лет	
Заведующий художественно-оформительской мастерской	высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 5 лет	17947
Режиссер любительского театра (студии)	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) образование и стаж работы не менее 3 лет	17947
Режиссер любительского театра (студии) II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера любительского театра (студии) не менее 1 года	17947
Режиссер любительского театра (студии) I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера любительского театра (студии) II категории не менее 3 лет	17947
Режиссер любительского театра (студии) высшей категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 10 лет или высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера любительского театра (студии) I категории не менее 5 лет	17947
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии,	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	17947

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)		
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет	17947
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет	17947
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет	17947
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) II категории	высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы в должности хормейстера любительского вокального или хорового коллектива (студии) не менее 1 года	17947
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) I категории	высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 5 лет или высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы в должности хормейстера любительского вокального или хорового коллектива (студии) II категории не менее 3 лет	17947
Хормейстер	высшее профессиональное образование	17947

любительского вокального или хорового коллектива (студии) высшей категории	(музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы в организациях исполнительских искусств не менее 10 лет или высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы в должности хормейстера любительского вокального или хорового коллектива (студии) I категории не менее 5 лет	
--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Архивариус начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей, общежитию и др.) начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование либо основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Делопроизводитель начальное профессиональное	10500

	образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	
	Кассир начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Машинистка II категории начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью до 200 ударов в минуту	10500
	Машинистка I категории начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью свыше 200 ударов в минуту	10500
	Секретарь начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Секретарь-машинистка начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без	10500

	предъявления требований к стажу работы	
	Экспедитор начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее (полное) общее образование, или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
2 квалификационный уровень	Старший* кассир начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10800
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	11103
	Секретарь руководителя высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	11103
	Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник по защите информации среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник-программист среднее профессиональное образование	11103

	без предъявления требований к стажу работы	
	Художник высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	11103
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом среднее профессиональное образование и стаж работы по делопроизводству не менее 2 лет	11576
	Заведующий складом среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 3 лет	11576
	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	11576
	Старший* инспектор по кадрам среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	11576
	Техник II категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	11576
	Техник по защите информации II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации или других	11576

	должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	
	Техник-программист II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет	11576
	Художник II категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет	11576
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	12045
	Техник I категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	12045
	Техник по защите информации I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации II категории не менее 2 лет	12045
	Техник-программист I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 2 лет	12045
	Художник I категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет	12045
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	12990

	<p>Инженер высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Инженер-программист (программист) высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Инженер по защите информации высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника по защите информации I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Специалист по защите информации высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы</p>	12990
	<p>Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p>	12990
	<p>Специалист по связям с общественностью высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее</p>	12990

	образование и дополнительная подготовка по специальности связи с общественностью без предъявления требований к стажу работы	
	Экономист высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
	Юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	13699
	Инженер II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Инженер-программист (программист) II категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических	13699

	должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	
	Специалист по защите информации II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Экономист II категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Юрисконсульт II категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер-программист (программист) I категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	14406
	Специалист по защите информации I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности	14406

	специалиста по защите информации II категории не менее 3 лет	
	Экономист I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	14406
	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	14406
4 квалификационный уровень	Ведущий** бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** инженер высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** инженер-программист (программист) высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** экономист высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 5 лет	17947
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера высшее профессиональное образование (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет	19363
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) высшее профессиональное образование и стаж работы по организации управления кадрами на инженерно-технических и руководящих должностях	20070

	не менее 5 лет	
	Начальник отдела материально-технического снабжения высшее профессиональное (экономическое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности в области материально-технического снабжения не менее 5 лет	20070

Примечание:

<*> Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

<***> Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации
Невельского городского округа
от 07.02.2024 №164

Должностные оклады
специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	12990
Специалист по охране труда II категории высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	13699
Специалист по охране труда I категории высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	14406

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее - водители) муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского» (далее - Учреждение).

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).

2. Условия и порядок присвоения класса квалификации

2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

2.4. Кроме требований, предусмотренных пунктами 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса - 10% должностного оклада;
- водителю 1-го класса - 25% должностного оклада.

3. Порядок понижения класса квалификации

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Formой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

Должностной оклад
директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича Невельского»

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
Директор (заведующий) дома культуры высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях не в культурно-досуговых организациях менее 3 лет	25251
Директор (заведующий) централизованной (межпоселенческой) клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях не в культурно-досуговых организациях менее 3 лет	35657

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

Оклады рабочих
муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры
имени Геннадия Ивановича Невельского»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами: гардеробщик; дворник; кассир билетный; контролер-кассир; переpletчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик территорий;	
	1-го квалификационного разряда	9480
	2-го квалификационного разряда	9756
	3-го квалификационного разряда	10032
2 Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалификационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами: водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	- 4-го квалификационного разряда	10309
	- 5-го квалификационного разряда	10639
2 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами:	
	- 6-го квалификационного разряда	10970
	- 7-го квалификационного разряда	11534
3 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами	12364
4 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12499

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях дополнительного образования сферы культуры и искусства (детских школ искусств) Невельского городского округа

№ п/п	Наименование профессий
1.	Водитель автомобиля <*>
2.	Электромеханик
3.	Швея
4.	Бутафор
5.	Слесарь-сантехник
6.	Столяр

Примечание:

<*> Водители автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятые перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов, художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

На основе настоящего Перечня в муниципальных учреждениях Невельского городского округа разрабатывается перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (далее – перечень).

Перечень утверждается локальным нормативным актом учреждения, согласованным с администрацией Невельского городского округа.

Оплата труда рабочих в соответствии с перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

Изменение условий труда работникам, указанным в перечне, является изменением определенных сторонами условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского», относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал

1. Директор централизованной (межпоселенческой) клубной системы, районного дома культуры.
2. Инженер (инженер II категории, инженер I категории).
3. Начальник хозяйственного отдела.
4. Заведующий хозяйством.

Основной персонал

1. Художественный руководитель.
2. Заведующий филиалом (клубом).
3. Заведующий отделом (сектором) культурно-досугового учреждения.
4. Методист (ведущий методист).
5. Режиссер любительского театра.
6. Балетмейстер хореографического коллектива.
7. Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива.
8. Режиссер массовых представлений.
9. Менеджер по культурно-массовому досугу.
10. Руководитель коллектива самодеятельного искусства.
11. Руководитель кружка.
12. Заведующий костюмерной.
13. Заведующий художественно-оформительской мастерской.
14. Художник.
15. Ведущий инженер по эксплуатации музыкального оборудования.
16. Аккомпаниатор.
17. Руководитель музыкальной части дискотеки.
18. Ведущий дискотеки.
19. Светооператор.
20. Инспектор по кадрам.

Вспомогательный персонал

1. Водитель автомобиля.

2. Электромеханик.
3. Швея
4. Бутафор.
5. Слесарь-сантехник.
6. Кассир.
7. Контролер.
8. Гардеробщик.
9. Столяр.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Районный дом
культуры имени Геннадия Ивановича
Невельского», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 №164

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

о премировании директора муниципального бюджетного учреждения культуры
«Районный дом культуры имени Геннадия Ивановича Невельского», за
выполнение особо важных и сложных работ

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись должностного лица
администрации муниципального образования
Сахалинской области, осуществляющего
контроль за деятельностью и координацию
работы органа местного самоуправления
Сахалинской области)

« ____ » _____
(дата)

Представление _____, _____ о _____ премировании _____ директора _____
_____ (наименование учреждения)
_____ (наименование органа местного самоуправления Сахалинской области)
_____ (наименование органа местного самоуправления Сахалинской области)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) директора подведомственного учреждения)

2. Основание премирования: _____

_____ (в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения директором Учреждения особо
важных _____ и _____ сложных _____ работ:

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается
в размере: _____
_____ (устанавливается руководителем органа местного самоуправления Сахалинской области)

5. _____ Дисциплинарные _____ взыскания _____

_____ (указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области)

(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Невельская централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельская централизованная библиотечная система», которая применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельская централизованная библиотечная система» (далее - Учреждения) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

1.10. Начисленная месячная заработная плата не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента, процентных надбавок и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;
- приложение № 6 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых администрацией Невельского городского округа, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами (приложение № 4).

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам, работающим на селе, должности которых отнесены к категориям «руководители», «специалисты», должностные оклады повышаются на 25%. При определении должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышения за работу на селе их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент внутридолжностного наименования;
- коэффициент особенностей работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего
---------------------	--------------------

	коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,20
Высшее образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании

2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Главный хранитель фондов	0,55
Заведующий архивом	0,25
Заведующий отделом: централизованной библиотечной системы; централизованной библиотечной системы – заведующий районной (городской, детской) библиотекой, не имеющей статус юридического лица; библиотеки (за исключением сельской), входящей в состав централизованной библиотечной системы; библиотеки, имеющей статус юридического лица	0,40
Заведующий отделом централизованной библиотечной системы – заведующий сельской библиотекой, не имеющей статус юридического лица	0,10
Заведующий сектором: централизованной библиотечной системы; библиотеки, входящей в состав централизованной библиотечной системы; библиотеки, имеющей статус юридического лица	0,10
Заведующий складом	0,25
Заведующий хозяйством	0,25
Начальник хозяйственного отдела	0,35

2.9. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1 к настоящему Положению), зависит от штатной численности библиотеки

(централизованной библиотечной системы), их структурных подразделений и устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность централизованной библиотечной системы, ед.	Размер повышающего коэффициента
Главный хранитель фондов	81 и выше	0,20
Наименование должности	Штатная численность структурного подразделения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом: централизованной библиотечной системы; централизованной библиотечной системы – заведующий районной (городской, детской) библиотекой, не имеющей статус юридического лица;	до 5 включительно	0,05
	от 6 до 15	0,25
	от 16 до 25	0,45
	от 26 до 40	0,80
	41 и выше	0,95
Заведующий отделом централизованной библиотечной системы – заведующий сельской библиотекой, не имеющей статус юридического лица	от 4 и выше	0,30
Заведующий отделом библиотеки (за исключением сельской), входящей в состав централизованной библиотечной системы	до 5 включительно	0,05
	6 и выше	0,25
Заведующий отделом библиотеки, имеющей статус юридического лица;	до 5 включительно	0,05
	6 и выше	0,25

2.10. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение № 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках, которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутридолжностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
I категория	0,40
II категория	0,20

2.11. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приложение № 1 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов «главный», «ведущий» в следующих размерах:

Должностное наименование	Размер повышающего коэффициента
«главный»	0,90
«ведущий»	0,50

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	0,30
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,55
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	0,55

2.13. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Агент по снабжению, Архивариус, Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха водителей, общежитие и т.д.), Делопроизводитель, Кассир,	0,10

Машинистка II категории, Машинистка I категории, Секретарь, Секретарь-машинистка, Экспедитор, Старший кассир

2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

- за классность водителям автомобилей;

4.1.3. ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение № 1 к настоящему Положению), владеющим

иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение в работе иностранных языков к должностному окладу в следующих размерах:

- за знание одного иностранного языка - 10 процентов;
- двух и более - 15 процентов.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

4.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.4.4 и 4.4.5 настоящего Положения.

4.4.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.4 настоящего Положения.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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 надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.)

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

- периоды преподавательской работы на курсах библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;

- периоды работы в институтах культуры и в других средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;

- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если, перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении среднего профессионального или высшего образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в

него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда директора Учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 «Должностной оклад директора МБУК «Невельская ЦБС» к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на 15 и 20-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от штатной численности Учреждения, в следующих размерах:

Учреждение	Штатная численность учреждения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Централизованная библиотечная система	до 40 включительно	0,15
	от 41 до 80	0,45
	81 и выше	1,00
Библиотека, имеющая статус юридического лица	от 6 до 15	0,45
	от 16 до 25	0,55
	26 и выше	0,80

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются отделом культуры, спорта и молодёжной политики администрации Невельского городского округа.

В качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.6. Директору Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.6.1. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и

целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей директора, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений по согласованию с вице-мэром, курирующим социальные вопросы, по форме представления о премировании руководителя Учреждения за выполнение особо важных и сложных работ (Приложение № 7) исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органов местного самоуправления, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается директору Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.4 настоящего Положения.

5.8. Премии по итогам работы, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.9. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора) в кратности от 1 до 4.

6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельская централизованная библиотечная система» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы

лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 настоящего Положения для:

1) рабочих – не менее 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера – не менее 60 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

3) других категорий работников, не указанных в настоящем пункте - не менее 35 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производится исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

6.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – начальник отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда, предоставляется:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных сетей и другие чрезвычайные ситуации) – до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 20000 рублей;

- в связи с награждением Почетной грамотой отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа - до 3000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) - до 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 5000 рублей.

6.7.1. Выплаты, указанные в статье 6.7 настоящего Положения производятся без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6.8. Установить предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

6.9. Перечень должностей МБУК «Невельская ЦБС», относимых к административно- управленческому, основному и вспомогательному персоналу (приложение №5).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа от 07.02.2024 № 164

Должностные оклады
работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиограф	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	12990
Библиограф II категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) не менее 3 лет	12990
Библиограф I категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) II категории не менее 3 лет	12990
Библиотекарь	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	12990
Библиотекарь II категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа)	12990

		не менее 3 лет	
Библиотекарь I категории	I	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет	12990
Библиотекарь-каталогизатор		среднее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» без предъявления требований к стажу работы либо среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	12990
Библиотекарь-каталогизатор II категории	II	высшее профессиональное образование по специальностям «Библиотечно-информационные ресурсы», «Библиотечно-информационная деятельность» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» и стаж работы в должности библиотекаря-каталогизатора не менее 3 лет	12990
Библиотекарь-каталогизатор I категории	I	высшее профессиональное образование по специальностям «Библиотечно-информационные ресурсы», «Библиотечно-информационная деятельность» и стаж работы в должности библиотекаря-каталогизатора II категории не менее 3 лет	12990
Ведущий библиограф		высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиографа (библиотекаря) I категории не менее 3 лет	12990
Ведущий библиотекарь		высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет	12990
Ведущий методист централизованной библиотечной системы, библиотеки		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет	12990
Ведущий специалист по учетно-хранительской документации		высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности специалиста по учетно-	12990

	хранительской документации I категории не менее 3 лет	
Главный библиограф	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности ведущего библиографа (библиотекаря) не менее 3 лет, в должности библиографа I категории - не менее 5 лет	12990
Главный библиотекарь	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет, в должности библиотекаря I категории - не менее 5 лет	12990
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет	12990
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года	12990
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет	12990
Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 2 лет	12990
Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности редактора не менее 2 лет	12990

Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет	12990
Специалист по библиотечно-выставочной работе	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	12990
Специалист по библиотечно-выставочной работе II категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности специалиста по библиотечно-выставочной работе не менее 1 года	12990
Специалист по библиотечно-выставочной работе I категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности специалиста по библиотечно-выставочной работе II категории не менее 3 лет	12990
Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов	высшее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» и стаж работы в библиотеке не менее 2 лет	12990
Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов II категории	высшее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» и стаж работы в должности специалиста по превентивной консервации библиотечных фондов не менее 2 лет или среднее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» и стаж работы в должности специалиста по превентивной консервации библиотечных фондов не менее 3 лет	12990
Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов I категории	высшее профессиональное образование по специальности «Библиотековедение» и стаж работы в должности специалиста по превентивной консервации библиотечных фондов II категории не менее 3 лет	12990
Специалист по учетно-хранительской документации	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее	12990

	профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет	
Специалист по учетно-хранительской документации II категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности специалиста по учетно-хранительской документации не менее 1 года	12990
Специалист по учетно-хранительской документации I категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности специалиста по учетно-хранительской документации II категории не менее 2 лет	12990
Художник-фотограф	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы не менее 2 лет	12990
Художник-фотограф II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности художника-фотографа не менее 1 года	12990
Художник-фотограф I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности художника-фотографа II категории не менее 3 лет	12990
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	12990
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Главный хранитель фондов	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 5 лет.	17947
Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной	должности главного или ведущего специалиста библиотеки высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства,	17947

библиотечной системы	педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в не менее 5 лет	
----------------------	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа от 07.02.2024 № 164

Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Секретарь-машинистка начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	11103

	Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник по защите информации среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник-программист среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Художник высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	11103
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом среднее профессиональное образование и стаж работы по делопроизводству не менее 2 лет	11576
	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	11576
	Техник II категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	11576
	Техник по защите информации II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	11576
	Техник-программист II категории	11576

	среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет	
	Художник II категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет	11576
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	12045
	Техник I категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	12045
	Техник по защите информации I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации II категории не менее 2 лет	12045
	Техник-программист I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 2 лет	12045
	Художник I категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет	12045
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	12990
	Инженер высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее	12990

	<p>профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	
	<p>Инженер-программист (программист) высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Инженер по защите информации высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника по защите информации I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Специалист по защите информации высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы</p>	12990
	<p>Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.</p>	12990
	<p>Специалист по связям с общественностью высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности связи с общественностью без предъявления требований к стажу работы</p>	12990

	<p>Экономист высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
	<p>Юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	12990
2 квалификационный уровень	<p>Бухгалтер II категории высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет</p>	13699
	<p>Инженер II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет</p>	13699
	<p>Инженер-программист (программист) II категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет</p>	13699

	Специалист по защите информации II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Экономист II категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Юрисконсульт II категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер-программист (программист) I категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	14406
	Специалист по защите информации I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации II категории не менее 3 лет	14406
	Экономист I категории	14406

	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	
	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование II категории не менее 3 лет	14406
4 квалификационный уровень	Ведущий** бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	17947

Примечание:

<*> Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

<***> Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа от 07.02.2024 № 164

Должностной оклад
директора (заведующего) библиотеки, централизованной
библиотечной системы

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
Директор (заведующий) библиотеки высшее образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	25915
Директор централизованной библиотечной системы высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	36619

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа от 07.02.2024 № 164

Оклады рабочих муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами: гардеробщик; дворник; кассир билетный; контролер-кассир; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик территорий;	
	1-го квалификационного разряда	9480
	2-го квалификационного разряда	9756
	3-го квалификационного разряда	10032
2 Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалификационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами: водитель автомобиля; рабочий по	

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	- 4-го квалификационного разряда	10309
	- 5-го квалификационного разряда	10639
2 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами:	
	- 6-го квалификационного разряда	10970
	- 7-го квалификационного разряда	11534
3 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами	12364
4 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12499

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях дополнительного образования сферы культуры и искусства (детских школ искусств) Невельского городского округа

№ п/п	Наименование профессий
1.	Водитель автомобиля <*>
2.	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Переплетчик

Примечание:

<*> Водители автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятые перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов),

обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов, художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

На основе настоящего Перечня в муниципальных учреждениях Невельского городского округа разрабатывается перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (далее – перечень).

Перечень утверждается локальным нормативным актом учреждения, согласованным с администрацией Невельского городского округа.

Оплата труда рабочих в соответствии с перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

Изменение условий труда работникам, указанным в перечне, является изменением определенных сторонами условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа от 07.02.2024 № 164

Административно-управленческий персонал

1. Директор централизованной библиотечной системы.
2. Заместитель директора.
3. Начальник хозяйственного отдела.

Основной персонал

1. Заведующий отделом централизованной библиотечной системы – заведующий районной библиотекой (городской, детской), не имеющей статус юридического лица.
2. Заведующий отделом централизованной библиотечной системы – заведующий сельской библиотекой, не имеющей статус юридического лица.
3. Методист (методист I категории, II категории).
4. Ведущий методист.
5. Библиотекарь (библиотекарь I категории, II категории).
6. Библиотекарь-каталогизатор
7. Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы.
8. Библиограф (библиограф I категории, II категории).
9. Ведущий библиограф.
10. Ведущий библиотекарь.
11. Редактор (редактор I категории, II категории).

Вспомогательный персонал

1. Специалист по кадрам.
2. Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий.
3. Переплетчик.
4. Гардеробщик.
5. Инженер-программист (Инженер-программист I категории, II категории)
6. Экономист (экономист I категории, II категории)
7. Художник (художник I категории, художник II категории)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа
от 07.02.2024 № 164

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	12990
Специалист по охране труда II категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	13699
Специалист по охране труда I категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	14406

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельская
централизованная библиотечная система»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа
от 07.02.2024 № 164

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
о премировании директора МБУК «Невельская
централизованная библиотечная система» за выполнение особо важных и
сложных работ

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись должностного лица
администрации муниципального образования
Сахалинской области, осуществляющего
контроль за деятельностью и координацию
работы органа местного самоуправления
Сахалинской области)

« ____ » _____
(дата)

Представление о премировании директора _____,
(наименование учреждения)

подведомственного _____.
(наименование органа местного самоуправления Сахалинской области)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) директора подведомственного учреждения)

2. Основание премирования: _____

(в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения директором Учреждения особо
важных и сложных работ: _____

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается
в размере: _____

(устанавливается руководителем органа местного самоуправления Сахалинской области)

5. Дисциплинарные взыскания _____

(указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области) (подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Невельский историко-краеведческий музей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельский историко-краеведческий музей», которые применяются при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельский историко-краеведческий музей» (далее – Учреждение) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общетраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

1.10. Начисленная месячная заработная плата не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента, процентных надбавок и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директоров Учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей».
- приложение № 6 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами (приложение № 4).

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент образования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент внутридолжностного наименования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается работникам Учреждения, за исключением рабочих, директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, к должностному окладу в размере 0,3.

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
---------------------	---------------------------------

Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,20
Высшее профессиональное образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Главный хранитель музейных предметов	0,30
Заведующий отделом (сектором) музея	0,20
Ученый секретарь музея	0,10

2.9. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение № 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутридолжностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
I категория	0,40
II категория	0,20

2.10. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением профессионально-квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов «главный», «ведущий», «старший», в следующих размерах:

Должностное наименование	Размер повышающего коэффициента
«старший»	0,30

Должностное наименование	Размер повышающего коэффициента
«ведущий»	0,40
«главный»	0,60

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	0,20
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	0,20
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	0,20
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	0,20
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,20
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	0,55
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	0,55

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение N 6 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,20.

2.12. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Агент по снабжению, Архивариус, Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха водителей, общежитие и т.д.), Делопроизводитель, Кассир, Секретарь, Секретарь-машинистка, Экспедитор, Старший кассир	0,70

2.13. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- за знание и применение в работе иностранных языков;

- молодым специалистам;

4.1.3. ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение № 1 к настоящему Положению), владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение в работе иностранных языков к должностному окладу в следующих размерах:

- за знание одного иностранного языка - 10 процентов;

- двух и более - 15 процентов.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего)

профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

4.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.4.4 и 4.4.5 настоящего Положения.

4.4.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.4 настоящего Положения.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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 надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

- периоды преподавательской работы на курсах библиотечного образования, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;

- периоды работы в институтах культуры и в других средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;

- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если, перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении среднего профессионального или высшего образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников должны

отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 «Должностной оклад директора «Невельского историко-краеведческого музея» к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на 15 и 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

В качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.5. Директору Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.5.1. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей директора Учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений по согласованию с вице-мэром, курирующим социальные вопросы, по форме представления о премировании руководителя Учреждения за выполнение особо важных и сложных работ (Приложение № 7) исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органов местного самоуправления, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается директору Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.6. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.4 настоящего Положения.

5.7. Премии по итогам работы, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера

установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.8. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 4.

6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Невельский историко-краеведческий музей» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, окладов, предусматриваются средства (в расчете на год):

6.4.1. на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 настоящего Положения для:

1) рабочих - 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера – не менее 60 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

3) работников, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, - не менее 35 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

4) других категорий работников, не указанных в настоящем пункте, - не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

6.4.2. на выплату повышающего коэффициента специфики работы - в размере 3,6 суммы должностных окладов работников Учреждения, за исключением рабочих, директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производится исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

6.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – начальник отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда, предоставляется:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) – до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных сетей и другие чрезвычайные ситуации) – до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) – до 20000 рублей;

- в связи с награждением Почетной грамотой отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Невельского городского округа - до 3000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) - до 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 5000 рублей.

6.7.1. Выплаты, указанные в статье 6.7 настоящего Положения производятся без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6.8. Установить предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

6.9. Перечень должностей МБУК «Невельский историко-краеведческий музей», относимых к административно- управленческому, основному и вспомогательному персоналу (Приложение №5).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

**Должностные оклады
работников культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Музейный смотритель	среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу	10500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Организатор экскурсий	высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы не менее 1 года	11103
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Главный научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 5 лет	12990
Ведущий сотрудник службы безопасности	высшее профессиональное образование (юридическое) и стаж работы не менее 2 лет или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы не менее 5 лет	12990
Методист по музейно-образовательной деятельности I категории	высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по музейно-образовательной деятельности II категории не менее 2 лет	12990
Методист по	высшее профессиональное образование	12990

музейно-образовательной деятельности II категории	(гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по музейно-образовательной деятельности не менее 3 лет	
Методист по музейно-образовательной деятельности	высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	12990
Методист по научно-просветительской деятельности музея I категории	высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по научно-просветительской деятельности II категории не менее 2 лет	12990
Методист по научно-просветительской деятельности музея II категории	высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по научно-просветительской деятельности не менее 1 года	12990
Методист по научно-просветительской деятельности музея	высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	12990
Младший научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в музее не менее 1 года	12990
Научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет	12990
Редактор электронных баз данных музея I категории	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности «Информационные технологии» и стаж работы в должности редактора электронных баз, данных музея II категории не менее 1 года	12990
Редактор электронных баз данных музея	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо	12990

II категории	по специальности «Информационные технологии» и стаж работы в должности редактора электронных баз, данных музея не менее 2 лет	
Научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет	12990
Научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет	12990
Редактор электронных баз данных музея I категории	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности «Информационные технологии» и стаж работы в должности редактора электронных баз данных музея II категории не менее 1 года	12990
Редактор электронных баз данных музея II категории	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности «Информационные технологии» и стаж работы в должности редактора электронных баз данных музея не менее 2 лет	12990
Редактор электронных баз данных музея	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности «Информационные технологии» без предъявления требований к стажу работы	12990
Сотрудник службы безопасности	высшее профессиональное образование (юридическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (юридическое) и стаж работы не менее 3 лет	12990
Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов I категории	высшее профессиональное образование (техническое, биологическое) и стаж работы в должности специалиста по обеспечению сохранности музейных предметов II категории не менее 3 лет	12990
Специалист по обеспечению сохранности	высшее профессиональное образование (техническое, биологическое) и стаж работы в должности специалиста по	12990

музейных предметов II категории	обеспечению сохранности музейных предметов не менее 2 лет	
Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	высшее профессиональное образование (техническое, биологическое) без предъявления требований к стажу работы	12990
Специалист по учету музейных предметов I категории	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по учету музейных предметов II категории не менее 2 лет	12990
Специалист по учету музейных предметов II категории	высшее или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по учету музейных предметов не менее 1 года	12990
Специалист по учету музейных предметов	высшее или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) без предъявления требований к стажу работы	12990
Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности I категории	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории не менее 2 лет	12990
Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности II	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности не менее 2 лет	12990
Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности	высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в музее не менее 2 лет	12990
Старший научный сотрудник музея	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет либо высшее профессиональное	12990

	образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 5 лет	
Хранитель музейных предметов I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов II категории не менее 2 лет	12990
Хранитель музейных предметов II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов не менее 1 года	12990
Хранитель музейных предметов	высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим виду деятельности музея, или специальности «Музейное дело», стаж работы в музее не менее 1 года	12990
Художник-реставратор I категории	высшее профессиональное образование по специальности «Реставрация» и стаж работы в должности художника-реставратора II категории не менее 3 лет	12990
Художник-реставратор II категории	высшее профессиональное образование по специальности «Реставрация» и стаж работы в должности художника-реставратора не менее 3 лет либо среднее профессиональное образование по специальности «Реставрация» и стаж работы в должности художника-реставратора не менее 5 лет	12990
Художник-реставратор	высшее профессиональное образование по специальности «Реставрация» и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет либо среднее профессиональное образование по специальности «Реставрация» и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	12990
Художник-фотограф I категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности художника-фотографа II категории не менее 3 лет	12990
Художник-фотограф II категории	высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное)	12990

		и стаж работы в должности художника-фотографа не менее 1 года	
Художник-фотограф		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы не менее 2 лет	12990
Экскурсовод категории I	I	высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода II категории не менее 2 лет	12990
Экскурсовод категории II	II	высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода не менее 1 года	12990
Экскурсовод		высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	12990
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Главный хранитель музейных предметов		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное), стаж работы в должности хранителя музейных предметов I категории не менее 3 лет	17947
Заведующий отделом (сектором) музея		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы не менее 3 лет	17947
Заведующий реставрационной мастерской		высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	17947
Ученый секретарь музея		Высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое, гуманитарное) и стаж работы в научных либо научно-просветительских подразделениях не	17947

	менее 3 лет	
--	-------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих общетраслевых должностей**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Архивариус начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей, общежитию и др.) начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование либо основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Делопроизводитель начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и	10500

	специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	
	Кассир начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Секретарь начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Секретарь-машинистка начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
	Экспедитор начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее (полное) общее образование, или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
2 квалификационный уровень	Старший* кассир начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без	10800

	предъявления требований к стажу работы	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	11103
	Лаборант среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Секретарь руководителя высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	11103
	Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник по защите информации среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Техник-программист среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11103
	Художник высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	11103
2 квалификационный уровень	Заведующий складом среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж	11576

	работы в должности заведующего складом не менее 3 лет	
	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	11576
	Старший* инспектор по кадрам среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	11576
	Старший* лаборант среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11576
	Техник II категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	11576
	Техник по защите информации II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	11576
	Техник-программист II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет	11576
	Художник II категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет	11576
3 квалификационный	Техник I категории среднее профессиональное	12045

уровень	(техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	
	Техник по защите информации I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации II категории не менее 2 лет	12045
	Техник-программист I категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 2 лет	12045
	Художник I категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет	11245
4 квалификационный уровень	Ведущий** техник среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 4 лет	12636
	Ведущий** техник по защите информации среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по защите информации II категории не менее 4 лет	12636
	Ведущий** техник-программист среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 4 лет	12636
	Ведущий** художник высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 5 лет	12636
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы	12990

	по учету и контролю не менее 3 лет	
	Инженер высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
	Инженер-программист (программист) высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
	Инженер по защите информации высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника по защите информации I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
	Инженер по охране труда высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет	12990
	Специалист по защите информации высшее профессиональное (техническое)	12990

	образование без предъявления требования к стажу работы	
	Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.	12990
	Специалист по связям с общественностью высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности связи с общественностью без предъявления требований к стажу работы	12990
	Экономист высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
	Юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	13699
	Инженер II категории высшее профессиональное (техническое)	13699

	образование и стаж работы в должности инженера или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	
	Инженер-программист (программист) II категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Инженер по охране труда II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера по охране труда или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Специалист по защите информации II категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Экономист II категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	13699
	Юрисконсульт II категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не	13699

	менее 3 лет	
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер-программист (программист) I категории высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	14406
	Инженер по охране труда I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет	14406
	Специалист по защите информации I категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации II категории не менее 3 лет	14406
	Экономист I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	14406
	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	14406
4 квалификационный уровень	Ведущий** бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** инженер высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 5 лет	17947

	Ведущий** инженер-программист (программист) высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** экономист высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 5 лет	17947
	Ведущий** юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 5 лет	17947

Примечание:

<*> Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

<*> Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

**Должностной оклад
директора муниципального бюджетного учреждения культуры
«Невельский историко-краеведческий музей»**

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
Директор музея высшее образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое), стаж работы на руководящих должностях в музеях или учреждениях культуры не менее 5 лет	36084

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

**Оклады рабочих муниципального бюджетного учреждения культуры
«Невельский историко-краеведческий музей»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами: гардеробщик; кассир билетный; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик территорий;	
	1-го квалификационного разряда	9480
	2-го квалификационного разряда	9756
	3-го квалификационного разряда	10032
2 Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалификационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	
	- 4-го квалификационного разряда	10309
	- 5-го квалификационного разряда	10639
2 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по	

уровень	которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами:	
	- 6-го квалификационного разряда	10970
	- 7-го квалификационного разряда	11534
3 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами	12364
4 Квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12499

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования сферы культуры и искусства (детских школ искусств) Невельского городского округа

№ п/п	Наименование профессий
1.	Водитель автомобиля <*>
2.	Машинист (кочегар) котельной
3.	Настройщик пианино и роялей
4.	Переплетчик документов
5.	Повар
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
7.	Реставратор архивных и библиотечных материалов

Примечание:

<*> Водители автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятые перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов, художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

На основе настоящего Перечня в муниципальных учреждениях Невельского городского округа разрабатывается перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (далее – перечень).

Перечень утверждается локальным нормативным актом учреждения, согласованным с администрацией Невельского городского округа.

Оплата труда рабочих в соответствии с перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

Изменение условий труда работникам, указанным в перечне, является изменением определенных сторонами условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

Административно-управленческий персонал

1. Директор музея.

Основной персонал

1. Заведующий отделом.
2. Хранитель музейных предметов (хранитель музейных предметов I категории, II категории).
3. Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности (специалист по экспозиционно-выставочной деятельности I категории, II категории).
4. Методист по музейно-образовательной деятельности.
5. Экскурсовод.
6. Специалист по учёту музейных предметов (специалист по учёту музейных предметов I категории, II категории).

Вспомогательный персонал

1. Инспектор по кадрам.
2. Художник I категории
3. Техник-программист I категории
4. Кассир билетный.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-
краеведческий музей», утвержденному
постановлением администрации Невельского
городского округа
от 07.02.2024 № 164

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	12990
Специалист по охране труда II категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	13699
Специалист по охране труда I категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	14406

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский
историко-краеведческий музей»,
утвержденному постановлением
администрации Невельского городского
округа
от 07.02.2024 № 164

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
о премировании директора муниципального бюджетного
учреждения культуры «Невельский историко-краеведческий музей», за
выполнение особо важных и сложных работ

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись должностного лица
администрации муниципального образования
Сахалинской области, осуществляющего
контроль за деятельностью и координацию
работы органа местного самоуправления
Сахалинской области)

« ____ »

(дата)

Представление о премировании директора

_____,

(наименование учреждения)

подведомственного

_____.

(наименование органа местного самоуправления Сахалинской области)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) директора подведомственного учреждения)

2. Основание премирования: _____

(в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения директором Учреждения особо
важных и сложных работ:

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается
в размере: _____

(устанавливается руководителем органа местного самоуправления Сахалинской области)

5. Дисциплинарные взыскания

(указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области)