

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
КУЙТУНСКИЙ РАЙОН
ПАНАГИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.01.2016г.

п. Панагино

№ 3

« Об оплате труда работников
МКУК ПАНАГИНСКОГО СКЦ»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением главы Панагинского МО от 15.01.2013г. № 4/1 « О введении новой системы оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, в муниципальных казенных учреждениях культуры, находящихся в ведении Панагинского муниципального образования» руководствуясь статьями 37,46 Устава Панагинского сельского поселения,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Панагинского муниципального образования (прилагается).
2. Опубликовать данное Положение в «Муниципальном вестнике Панагинского сельского поселения».
3. Контроль за исполнением данного Постановления оставляю за собой.

Глава администрации Панагинского
сельского поселения:

Е.А.Тихонова

Утверждено
Постановлением администрации
Панагинского муниципального образования

**положение об оплате труда работников
казенного учреждения культуры, находящихся в ведении Панагинского муниципального
образования**

Примерное положение об оплате труда работников казенных учреждений культуры, находящихся в ведении Панагинского муниципального образования (далее – примерное Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и муниципальных правовых актов Панагинского муниципального образования.

Положение применяется при определении оплаты труда и распространяется на работников Панагинского казенного учреждения культуры.

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства, работников образования, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (далее по тексту - работники);
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее по тексту - рабочие);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников Учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (группам должностей).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с настоящим Положением определяют размеры компенсационных, стимулирующих выплат и закрепляют их в локальном нормативном акте Учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

1.5. Работникам Учреждений начисляются и выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, действующим законодательством, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников казенных учреждений культуры Панагинского муниципального образования, финансируемых за счет местного бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.10. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителей учреждений.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда работников Учреждений, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, за исключением руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2.2. Размеры минимальных должностных окладов работников устанавливаются руководителями на основе отнесения занимаемых ими должностей работников культуры, искусства, работников образования, работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$ДО = МО + МО * ПК$, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

Оклады (должностные оклады) работников Учреждений могут индексироваться в зависимости от объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансирование расходов на оплату труда, в порядке, размерах и сроки, установленные соответствующим решением органа местного самоуправления.

2.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование;

в) повышающий коэффициент к окладу для работников учреждений и структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.4. Повышающие коэффициенты не устанавливаются следующим категориям работников, не включенных в ПКГ: руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам.

2.5. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

2.6. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, не устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию.

2.7. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, за квалификационную категорию устанавливается по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

б) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (п. 2 «Деятельность в области искусства»):

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории.

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории.

г) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,15 – имеющим 1 класс;

0,05 - имеющим 2 класс.

2.8. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,1.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретный размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

2.9. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу для работников учреждений и структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах установить в размере 0,25.

3. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

3.1. работники культуры и искусства

3.2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников культуры и искусства учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам «Должности работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденным Приказом Минздрав соцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 (приложение №1).

3.3. Административно-управленческий персонал

3.3.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников учреждения, занимающих должности административно-управленческого персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства профессий, кинематографии" (приложение №1).

3.5. Руководитель учреждения, его заместители, художественный руководитель и главный бухгалтер

3.5.1. Заработная плата руководителя учреждения, художественного руководителя учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5.2. Должностной оклад руководителя учреждения (заместителя директора, художественного руководителя, главного бухгалтера), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанной средней заработной платы.

3.5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, определяется в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения установлен приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области №7- мпр от 11 февраля 2010года.

Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

3.5.5. Должностные оклады заместителей директора, художественного руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада, установленного руководителю. Размер должностного оклада зависит от уровня ответственности, квалификации, объема выполняемых работ.

3.5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные с разделом 4 и 5 настоящего Положения.

3.5.7. Руководителям Учреждений, выполняющим преподавательскую работу, размер педагогической нагрузки не может превышать 12 часов в неделю.

3.5.8. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру с учетом результативности и качества работы по итогам за отчетный квартал, к должностному окладу

может быть установлена стимулирующая надбавка в размере от 10 до 100 процентов от должностного оклада.

3.5.9. Конкретные размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок руководителя учреждения и его заместителям, главного бухгалтера указываются в трудовом договоре и определяются:

- руководителю учреждения - работодателем;
- заместителям, главному бухгалтеру - руководителем учреждения.

3.5.10. Руководителю учреждения за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования учреждения может быть выплачена премия.

Главному бухгалтеру за обеспечение контроля экономного расходования бюджетных средств, своевременное представление информационных запросов, финансовых отчетов в вышестоящие органы в пределах фонда премирования учреждения может быть выплачена премия.

Порядок и условия премирования руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам применяются следующие виды компенсационных выплат:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) за работу, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Локальными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в Южных районах Иркутской области, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) за работу, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

за работу, со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

4.3. Компенсационные выплаты за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

4.7. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Компенсационная выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работника в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.2. Размеры стимулирующих выплат, включая размеры дополнительных стимулирующих выплат, установленных пунктом 6.1 настоящего Положения, устанавливаются работникам в процентах к минимальному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

5.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а) надбавка работникам учреждений, должности которых отнесены в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (п. 2 «Деятельность в области искусства» за репетиционную нагрузку;

б) надбавка работникам учреждений, должности которых отнесены в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения, в том числе за реализацию мероприятий для целевых аудиторий;

в) надбавка работникам музеев, библиотек и других учреждений – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

г) надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренных уставом, сценическо- постановочных средств, музейного и библиотечного имущества);

Размер надбавок указанных в подпунктах «а» - «г» настоящего пункта – не более 25 процентов.

5.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

за почетное звание «Народный (с указанием профессии)» – в размере не более 25 процентов;

за почетное звание «Заслуженный (с указанием профессии)» – в размере не более 15 процентов.

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия - в размере не более 10 процентов;

В соответствии с настоящим разделом работникам учреждения, имеющим одновременно основания для установления надбавок, предусмотренных пунктом 5.4 настоящего Положения, устанавливается одна из указанных надбавок по выбору работника учреждения.

5.5. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

5.6. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

5.7. Основание выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

5.8. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Федеральным Собранием, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении

работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 2 окладов (минимальных окладов) работника одновременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения;

б) награждении работника Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации – в размере 1 оклада (минимального оклада) работника одновременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения;

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

5.9. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) **показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;**

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным правовым актом учреждения.

5.10. Формирования перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленные настоящим Положением.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителей учреждений) (далее – перечни) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителями учреждений утверждается нормативным правовым актом учредителя (далее – перечни показателей результативности руководителей).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

5.11. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее – представление) направляется руководителю учреждения и должно содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей установленных перечнем.

Представление составляется в произвольной форме.

5.13. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Приложение №1
к положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры Панагинского СКЦ

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципального казенного учреждения
культуры Панагинского СКЦ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры

Наименование должности (профессия)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Руководитель любительского объединения (заведующая сельской библиотекой)	2573,5
2. Художественный руководитель	2573,5
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Директор МКУК Заведующая клубом	5376

Приложение 2
положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
находящихся в ведении Панагинского
муниципального образования.

Перечени

должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета
средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по
видам экономической деятельности учреждений

1. Перечень должностей работников учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры и искусства, по виду экономической деятельности

2. Перечень должностей работников учреждений по виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг"

1. Прочая деятельность в области культуры:

Библиотекарь

Худ. Руководитель

Зав. сельским клубом

