



ГЛАВА АНАДЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30 мая 2018г.

№ 12

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

В соответствии с пунктом 11 статьи 33 Устава Анадырского муниципального района, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 14 мая 2018 года № 8 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района» (Суставов С.В.), Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района (Заровчатская И.А.) привести свои локальные нормативные акты в соответствии с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

3.1. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района»;

3.2. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 16 января 2015 года № 02 «О внесении изменений в Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14»;

3.3. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2015 года № 12 «О внесении изменений в Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14».

3.4. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 23 июня 2016 года № 06 «О внесении изменений в Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14»;

3.5. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2016 года № 19 «О внесении изменений в Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14»;

3.6. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 5 февраля 2018 года № 02 «О внесении изменений в Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 декабря 2013 года № 14».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

Глава Анадырского
муниципального района

С.Л. Савченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы
Анадырского муниципального района
30 мая 2018 г. № 12

ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений** **культуры Анадырского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 14 мая 2018 года № 8 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района» и предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры Анадырского муниципального района на основе отраслевой системы оплаты труда, а так же устанавливает оклады работников, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. К муниципальным бюджетным учреждениям культуры Анадырского муниципального района (далее - учреждения культуры) относятся:

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района (далее - МБУ «ЦКД» Анадырского района);

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района (далее - МБУК «ЦБС»).

1.3. Для работников учреждений культуры отраслевая система оплаты труда предусматривает:

оклады работников учреждений культуры по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, профессиям рабочих культуры по профессиональным квалификационным группам;

оклады работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

оклады работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в том числе оклады (должностные оклады) руководителей учреждений культуры, их заместителей;

оклады отдельных категорий работников учреждений культуры, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым и отдельным отраслевым профессиям рабочих, замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также отдельные отраслевые должности, замещение которых не требует специального профессио-

нального образования, дифференцированные по группам должностей и профессий ра-

2

ботников учреждений культуры (далее - отдельные категории работников учреждений культуры);

доплату до величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу;

иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей учреждений культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Администрацией Анадырского муниципального района, в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в соответствии с порядком, утверждённым Администрацией Анадырского муниципального района.

1.7. Финансирование расходов, связанных с оплатой труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляется за счёт средств бюджета Анадырского муниципального района.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размер должностного оклада руководителям учреждений культуры устанавливается Управлением социальной политики Администрации Анадырского муниципального района.

2.2. Оклады работникам учреждений культуры устанавливаются руководителем учреждения культуры в соответствии с требованиями к профессиона-

3

льной подготовке и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры окладов работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению руководителя учреждения культуры в порядке исключения может быть установлен оклад в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Работникам учреждений культуры устанавливается доплата до величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.5. Работникам учреждений культуры устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Заработная плата работников учреждений культуры определяется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления иных выплат компенсационного характера

3.1. Руководитель учреждения культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, может устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда, за работу в ночное время, за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.2. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда с соблюдением требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда в размере от 4 до 12 процентов оклада.

Выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда. При последующем улучшении условий труда выплата компенсационного характера за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда уменьшается или отменяется полностью.

3.3. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Сверхурочная работа работников учреждений культуры оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата, в пределах средств, выделяемых учреждению на оплату труда.

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и/или объёма дополнительной работы.

Размер доплаты не должен превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Объём выполняемой дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Объём выполняемой работы работниками на условиях совместительства и/или совмещения в пределах учреждения, не может суммарно превышать должностной оклад.

3.6. Во всех случаях, упомянутых в настоящем разделе Положения, когда выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в про

5

центах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется от оклада (должностного оклада) без учёта применения других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на заинтересованность работников учреждений культуры в повышении качества и результативности профессиональной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учётом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работникам учреждений на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказ) в пределах объёма средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за работу в сельской местности;

надбавка за наличие учёной степени кандидата наук, доктора наук, наличие почётных званий «Заслуженный» и «Народный»;

надбавка за выслугу лет работникам библиотек;

надбавка за качество и высокие результаты работы;

надбавка за интенсивность и срочность работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.1. Коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за работу в сельской местности составляет 0,25.

Коэффициент по учреждению за работу в сельской местности применяется к должностному окладу специалистов структурных подразделений учреждений культуры, расположенных в сельских поселениях района, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Применение коэффициента по учреждению за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3.2. Работникам культуры, которым присвоена учёная степень кандидата (доктора) наук или присвоено почётное звание «Заслуженный», «Народный», по профилю занимаемой должности, к окладу (должностному окладу) устанавливаются надбавки за наличие учёной степени, Почётного звания в следующих размерах:

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах)
-----------------------	-------------------------------

за наличие учёной степени кандидата наук	10
за наличие учёной степени доктора наук	20

6

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах)
за наличие почётного звания «Заслуженный»	10
за наличие почётного звания «Народный»	20

Вышеназванные надбавки устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания не образует новый оклад (должностной оклад), устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания устанавливается руководителем учреждения.

4.3.3. Работникам библиотек устанавливается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер надбавки (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	30
свыше 20 лет	50

Порядок исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района определён в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы закрепляются в локальном нормативном акте учреждения и предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.3.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и срочность работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к всероссийским, окружным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.), за особый режим работы, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.3.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкрет-

ного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обес-

7

печением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.4. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику учреждения может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры

5.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения культуры в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

5.2. Руководителю учреждения культуры при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в соответствии с таблицей.

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для установления руководителям выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от должностного оклада, %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Директор учреждения	Выполнение установленных плановых показателей устав-	Отсутствие отрицательной динамики фактических показателей результативности деятельности учреждения над за-	до 10

	ной деятельности учреждения	планируемыми показателями, предусмотренными муниципальным заданием	
--	-----------------------------	--	--

8

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от должностного оклада, %
Директор учреждения	Результаты организационно-управленческой работы учреждения развитие платных слуг в учреждении	Отсутствие замечаний в осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	до 10
		Отсутствие замечаний по соблюдению установленных сроков представления оперативных отчетных и информационных данных	до 10
Директор учреждения	Результаты организационно-управленческой работы учреждения развитие платных услуг в учреждении	Призовые места на конкурсах, фестивалях, выставках, получение работниками наград, дипломов, грантов: на муниципальном уровне на региональном уровне	до 10 до 20
		Расширение перечня видов муниципальных платных услуг и увеличение получаемых доходов	до 20
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (создание сайта, и т.д., публикации в средствах массовой информации и т.д.)	до 10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	Соблюдение нормативных требований	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10
Директор учреждения	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обращений граждан, обоснованных жалоб на работу учреждений культуры в Администрации городских и сельских поселений, Администрацию Анадырского муниципального района, органы исполнительной власти Чукотского автономного округа	до 20
Директор учреждения	Качество услуг, направленных на профессиональное ориентирование	Повышение профессионального уровня персонала, прохождение курсов повышения квалификации	до 10
Директор учреждения	Привлечение внебюджетных средств (гранты, добровольные пожертвования)	Получение гранта, привлечение спонсорской помощи	до 10
Директор учреждения	Инновационная деятельность	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий, совершенствование форм и содержания отдыха детей и молодёжи	до 10

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от должностного оклада, %
Директор учреждения	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения, материально-техническое снабжение объектов структурных подразделений учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
Директор учреждения	Качество планирования и исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: 1 квартал - 25% 2 квартал – 50% 3 квартал – 75% год- 100%	до 20

5.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений культуры на текущий квартал, устанавливаются Управлением социальной политики Администрации Анадырского муниципального района по итогам работы за предыдущий квартал.

5.5. Для осуществления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) руководитель учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в отдел по социальным вопросам Управления социальной политики Администрации Анадырского муниципального района отчет о деятельности учреждения за соответствующий период времени, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достигнутых результатов.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда.

5.6.1. Премиальные выплаты руководителям учреждений производятся по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, год).

5.6.2. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. При этом максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

10

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

5.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчётный период исчисляются за фактически отработанное время.

За период нахождения руководителей учреждений в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам может быть оказана материальная помощь:

6.1.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах руководителю учреждения культуры принимает руководитель Управления социальной политики Администрации Анадырского муниципального района на основании письменного заявления в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры на оплату труда работников;

6.1.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах работникам учреждения культуры принимает руководитель учреждения культуры на основании письменного заявления работника в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры на оплату труда работников;

Порядок, размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадьрского муниципального района

**Размеры окладов
работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам
(за исключением отдельных категорий работников учреждений культуры)**

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры	Наименование должностей, профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам), культорганизатор	9 369,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 2 категории, культорганизатор 2 категории	9 814,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф, библиотекарь	9 815,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 1 категории, культорганизатор 1 категории	10 541,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 2 категории, библиотекарь 2 категории	10 542,0

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры	Наименование должностей, профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 1 категории, библиотекарь 1 категории	11 269,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Балетмейстер 2 категории, режиссер 2 категории, хормейстер 2 категории	11 995,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Режиссер 1 категории, балетмейстер 1 категории, хормейстер 1 категории	12 722,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Главный библиограф, главный библиотекарь	13 450,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий сектором библиотеки, заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга	13 449,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом дома культуры	14 175,0

**Размеры окладов
работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, должностного оклада отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Документовед, инженер, инженер-программист (программист), юрисконсульт, экономист	7 752,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	8 295,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	8 178,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	Документовед 2 категории, инженер 2 категории, инженер-программист (программист) 2 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 2 категории	8 372,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3 квалификационный уровень	Документовед 1 категории, инженер – программист 1 категории, юрисконсульт 1 категории, экономист 1 категории, инженер 1 категории	8 992,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-программист	9 612,0

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам	Размер оклада, должностного оклада отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	10 280,0

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должностей (профессий) работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада) рублей
Заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района; заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	14 119,0
Директор Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района, директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	15 687,0
Хранитель музейных предметов	9 815,0
Хранитель музейных предметов 2 категории	10 541,0
Хранитель музейных предметов 1 категории	11 269,0

**Размеры окладов отдельных категорий работников
в учреждениях культуры**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должностей и профессий работников учреждений культуры	Размер оклада, рублей
1 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий	6 930,0
3 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7 700,0

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

ПОРЯДОК
определения размера доплаты до величины прожиточного минимума
трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу
работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры
Анадырского муниципального района

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с постановлением Главы Анадырского муниципального района от 14 мая 2018 года № 8 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района» и устанавливает механизм определения размера доплаты до величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района (далее – доплата до прожиточного минимума).

2. Доплата до прожиточного минимума устанавливается работникам, у которых оклад, должностной оклад, тарифная ставка при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) в месяц при замещении полной ставки с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством, не достигает величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу, установленной постановлением Правительства Чукотского автономного округа на финансовый год.

3. При замещении работником неполной ставки, величина прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу, используемая для расчета доплаты до прожиточного минимума, исчисляется с учетом округления по математическим правилам до целого рубля.

4. Доплата до прожиточного минимума устанавливается работникам как к окладам, должностным окладам, тарифным ставкам по основному месту работы, так и к окладам, должностным окладам, тарифным ставкам, установленным работникам, выполняющим работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в порядке внутреннего и (или) внешнего совместительства. Доплата до прожиточного минимума одному и тому же работнику, выполняющему работу в порядке совместительства, устанавливается в совокупности не более чем на одну занимаемую им ставку по совместительству.

5. Размер доплаты до прожиточного минимума определяется разностью

между величиной прожиточного минимума, установленной постановлением Правительства Чукотского автономного округа на финансовый год, исчисленной пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности), и фактически начисленным работнику окладом, должностным окладом, тарифной ставкой с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством.

6. Размер доплаты до прожиточного минимума рассчитывается пропорционально отработанному времени, зависит от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности), а также от размера начисленных работнику районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством, и определяется по формуле:

$$\text{Дпм} = (\text{ПМ} \times \text{Ков} \times \text{Кст}) - ((\text{О} \times \text{Ков} \times \text{Кст} \times \text{РК}) + (\text{О} \times \text{Ков} \times \text{Кст} \times \text{СН})),$$

где:

Дпм - размер доплаты до прожиточного минимума;

ПМ - величина прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу, установленная постановлением Правительства Чукотского автономного округа на финансовый год.

Ков - коэффициент отработанного времени, исчисленный делением количества фактически отработанных дней на норму рабочих дней в месяц (с округлением по математическим правилам с точностью до двух знаков после запятой);

Кст - коэффициент замещения ставки (должности) (0,20 - 1,0);

О - размер установленного работнику оклада, должностного оклада, тарифной ставки;

РК – районный коэффициент, установленный работнику;

СН – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная работнику.

7. Рассчитанный размер доплаты до величины прожиточного минимума подлежит округлению по математическим правилам до целого рубля.

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ
специалистов учреждений культуры, работающих на селе,
которым устанавливается коэффициент по учреждению
(структурному подразделению)**

Руководитель кружка (клуба по интересам);
Культурорганизатор;
Библиограф;
Библиотекарь;
Хранитель музейных предметов;
Балетмейстер;
Режиссер;
Хормейстер;
Главный библиотекарь;
Заведующий сектором библиотеки;
Заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга;
Заведующий отделом библиотеки;
Заведующий отделом дома культуры.

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

ПОРЯДОК
исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района» (далее - библиотека).

1.2. Право на получение надбавки за выслугу лет возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа работы.

1.2.1. В стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет включается:

1) библиотечная работа (в том числе на руководящих должностях) в библиотеках и книжных палатах;

2) работа в библиотечных коллекторах в должностях библиографа, библиотекаря, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

3) преподавательская работа по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших и средних специальных заведениях и учебно-курсовой сети;

4) работа в институтах культуры и других высших и средних учебных заведениях, готовящих библиотечных работников, в качестве заведующего, лаборанта кабинета научной лаборатории по проблемам библиотековедения, библиографоведения, истории книги и книговедения, научной информации;

5) педагогическая работа в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, если сразу после неё последовала работа в библиотеке;

6) время обучения в аспирантуре, высших и средних учебных заведениях (с отзывом от производства), дающих библиотечное образование, а также приравненных к ним филологических и педагогических высших и средних специальных учебных заведениях;

7) время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, в профсоюзных органах, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в библио-

теке;

8) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских, методических должностях по руководству работой библиотек в министерствах, ведомствах, отделах и управлениях культуры, методических отделах и кабинетах;

9) работа в качестве редактора специальных библиотечных периодических изданий;

10) время работы в библиотеках на общеотраслевых должностях руководителей, специалистов, служащих и на общеотраслевых профессиях рабочих.

2. Порядок установления стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет

2.1. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района».

2.2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью.

2.3. После установления комиссией стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, издается приказ руководителя библиотеки о выплате надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу).

Начисление и выплата последующих надбавок производится в установленном порядке по мере наступления стажа, дающего право на увеличение надбавки.