



«Утверждаю»

Директор МАУ «МЦКиМТ»

Чилиев П.Ю.

«28» мая 2018г.

Положение
«Об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
«Межпоселенческий центр культуры и молодежного творчества» муниципального
образования «Выборгский район» Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Межпоселенческий центр культуры и молодежного творчества» муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области (сокращенное наименование МАУ «МЦКиМТ») (далее именуемое – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановление администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области от 29.12.2017г. № 5170 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности»

1.2. Настоящее Положение определяет систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками МАУ «МЦКиМТ» (далее – Учреждение).

1.3. 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, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 30.08.2011 № 139 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» с изменениями и в решении совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области от 14.09.2011 №149 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области.

1.4. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание и его изменения.

1.7. Заработная плата переводится работникам на банковские карточки по личному заявлению работника.

1.8. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных Работников, расчетный листок выдается каждому Работнику индивидуально.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год в пределах средств:

- бюджетной субсидии, утвержденной в муниципальном задании на соответствующий год,

- от иной приносящей доход деятельности, установленной Уставом Учреждения.

2.3. Средства на выплаты стимулирующего характера формируются из следующих источников:

- местный бюджет (бюджетная субсидия, утвержденная в муниципальном задании на соответствующий год);
- областной бюджет (субсидии на иные цели или субсидия, утвержденная в муниципальном задании на соответствующий год);
- средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Условия формирования должностных окладов.

3.1. Должностной оклад – минимальный оклад работника Учреждения, осуществляющего свою деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры должностных окладов определяются на основе группировки должностей работников по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набор исполняемых трудовых функций;
- сложность труда;
- интенсивность труда,
а также с учетом:
 - требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта);
- уставных целей Учреждения.

3.3. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников, устанавливаются Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

3.4. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Осуществление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Конкретные размеры компенсационных выплат определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (СОУТ) на них и утверждаются приказами директора Учреждения.

4.3. По результатам СОУТ приказом директора Учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5. За работу в ночное время осуществляются компенсационные выплаты в размере: 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры компенсационных выплат за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.6. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.7. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.2. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- **за интенсивность и высокие результаты работы** (устанавливается работникам за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы аттракционного оборудования и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, сложность выполняемых работ), за создание, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, за проведение на высоком профессиональном уровне значимых мероприятий, за непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ, за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (большой объем работ за меньший относительный временной интервал), за активное освоение и внедрение в практику работы Учреждения нового программного обеспечения);

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам. Решение об ее установлении и размерах принимается комиссией по оценке деятельности работников учреждения, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, в соответствии с перечнем критериев оценки эффективности и результативности деятельности работника МАУ «МЦКиМТ».

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

- **за качество выполняемых работ** (устанавливается работникам за эффективное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением (благодарственные письма, положительные отзывы в СМИ, на сайте учреждения и т.п.)

- **за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли)** (устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы в учреждении культуры (в отрасли), ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в процентах от должностного оклада:

- при стаже от 3 года до 5 лет – 5%;
- при стаже от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при стаже от 10 лет до 15 лет – 15%;
- при стаже свыше 15 лет – 20%.

При временном замещении или совмещении профессий ежемесячное вознаграждение за стаж работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

Выплата за стаж работы производится за отработанное в календарном месяце время (в пределах нормы часов).

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка Работника).

- за выслугу лет,

- **премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)**, работникам устанавливаются с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы.

При этом учитываются:

-выполнение контрольных показателей работы подразделений,

-количество и качество проводимых мероприятий,

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

-инициатива, творчество, и применение современных форм и методов организации труда,

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности,

-участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы.

Поощрительные выплаты по итогам работы за период выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. За период нахождения работника в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

Решение об ее установлении и размерах принимается комиссией по оценке деятельности работников учреждения, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае некачественного выполнения или невыполнения своих должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины премирование может быть уменьшено или снято.

- **персональные надбавки:**

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в размерах:

-почетное звание «Заслуженный работник культуры» - 30 процентов;

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Работники, имеющие отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) – со дня присвоения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с настоящим положением, на основании приказа директора Учреждения.

5.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.5. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

5.6. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

5.7. Стимулирующие выплаты формируются на основании оценки эффективности деятельности каждого сотрудника.

Оценка эффективности деятельности каждого сотрудника производится в баллах по критериям оценки эффективности деятельности.

5.8. Все вышеперечисленные выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.9. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется распоряжением администрации МО «Выборгский район» с учетом исполнения учреждением муниципального задания и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

5

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение директором своих обязанностей;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

Порядок осуществления стимулирующих выплат директору учреждения регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных комитету спорта, культуры, молодежной политики и туризма администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

Директору учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах средств, направляемых на оплату труда административно-управленческого персонала (далее – АУП) Методика.

6. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

6.1. Оплата, выполняемых (оказываемых) работниками учреждения работ (услуг) осуществляется в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

6.2. Заключение с работниками договора гражданско-правового характера, содержанием которого является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- характер работы не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора;
- выполнение обязанностей по договору гражданско-правового характера не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору.

6.3. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками учреждения, так и с отдельными гражданами, привлекаемыми со стороны.

6.4. Размер оплаты труда за работу по договорам гражданско-правового характера определяется соглашением сторон в соответствии со сметой (калькуляцией), учитывающей объем и характер выполняемой работы (услуги).

6.5. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (услуги), сроки ее выполнения, требования к качеству работ (услуг), сумма вознаграждения, сроки выплаты вознаграждения, ответственность сторон за нарушение условий договора.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения, определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат. В том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

6.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением администрации МО «Выборгский район, в пределах, утвержденных по местному бюджету ассигнований на соответствующих год.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководитель Учреждения из средств, поступающих от платных услуг и средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда Работников, вправе осуществлять выплату материальной помощи Работникам в соответствии с локальными актами учреждения.

7.2. Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказами директора, иными локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

Методика

расчета стимулирующих выплат руководителю по итогам работы за месяц

1. $CP=OT:12:AУП$, где

CP-среднемесячная стимулирующая выплата руководителю (в рублях)

AУП – количество сотрудников АУП

OT- среднегодовая сумма на оплату труда АУП.

2. $OT = ФOT \times Kф$, где

ФOT – утвержденный Планом финансово-хозяйственной деятельности годовой фонд оплаты труда от иной приносящей доход деятельности

Kф – коэффициент накладных расходов, предусмотренных на содержание АУП, где

$$Kф = (Зауп + Зохн + Аохн) / \sum Зоп$$

Зауп – фактические затраты на АУП за предшествующий период, скорректированные на прогнозируемое изменение численности АУП и прогнозируемый рост заработной платы;

Зохн – фактические затраты общехозяйственного назначения за предшествующий период;

Аохн – прогноз суммы начисленной амортизации имущества общехозяйственного назначения в плановом периоде;

Зоп – фактические затраты на весь основной персонал учреждения за предшествующий период, скорректированные на прогнозируемое изменение численности основного персонала и прогнозируемый рост заработной платы.

Затраты на АУП включают в себя:

-затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда АУП;

-нормативные затраты на командировки АУП;

- затраты на повышение квалификации основного и административно-управленческого персонала.

Затраты общехозяйственного назначения включают в себя затраты на:

-материальные и информационные ресурсы, услуги в области информационных технологий;

- коммунальные услуги, услуги связи, транспорта, услуги банков, прочие услуги, потребляемые учреждением при оказании платной услуги;

-содержание недвижимого и особо ценного движимого имущества, противопожарную безопасность, текущий ремонт по видам основных фондов, содержание прилегающей территории, уборку помещений, содержание транспорта, приобретение топлива, санитарную обработку помещений.

Сумма начисленной амортизации имущества общехозяйственного назначения определяется исходя из балансовой стоимости оборудования и годовой нормы амортизации.

Расчет Kф производится по форме согласно Таблице:

1	Прогноз затрат на АУП	
2	Прогноз затрат общехозяйственного назначения	
3	Прогноз суммы начисленной амортизации имущества общехозяйственного назначения	
4	Прогноз суммарного фонда оплаты труда основного персонала	
5	Коэффициент накладных затрат $(5)=(1+2+3)/4$	

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (грузчик)	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0328
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»; (старший сторож, старший по смене)	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0492
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, буфетчик	1,1148
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; столяр строительный; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, тракторист)	1,1475
	То же, 7 квалификационного разряда	1,2459

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; кассир (билетный).	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; контролер посадчик аттракционов (специалист по обслуживанию аттракционов).	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); специалист по охране труда; инженер по подготовке кадров;	1,5082

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
	инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; профконсультант; психолог; социолог; специалист по кадрам; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; специалист по защите информации, юрисконсульт, аналитик, архитектор, геодезист-помощник, инженер-геодезист, инженер по инвентаризации строений и сооружений, кадастровый инженер, менеджер по рекламе, специалист по закупкам.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,5902
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,7213

Приложение 3 к Положе

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры.

Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
Бутафор; реквизитор; установщик декораций; машинист сцены; осветитель; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций;	1,1115
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	
Контролер билетов; смотритель музейный	1,2049
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культурорганизатор; художник;	1,2000
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Концертмейстер; главный библиотекарь; главный библиограф; художник-бутафор; художник-декоратор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; художник-реставратор библиотеки; репетитор по балету; репетитор цирковых номеров; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиограф; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра народной культуры (культуры и досуга) и др. аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; звукооператор; редактор библиотеки; режиссер (дирижер, хормейстер, балетмейстер); звукорежиссер; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; музыкальный руководитель; заведующий постановочной частью коллектива; заведующий художественно-оформительской мастерской библиотеки.	1,7541
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; художественный руководитель учреждения (коллектива); заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений; главный хранитель музейных предметов;	1,8525

Перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений:

1. Библиотекарь;
2. Главный хранитель музейных предметов;
3. Методист;
4. Редактор;
5. Балетмейстер;
6. Хормейстер;
7. Режиссер;
8. Заведующий отделом (сектором);
9. Администратор (старший администратор)

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников молодежной политики

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа должностей работников молодежной политики		
I квалификационный уровень	Балетмейстер; звукорежиссер; методист; специалист отдела; руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; администратор (старший администратор); художник-декоратор; художник-фотограф	1,5574-1,7541 ¹
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений молодежной политики		

¹ Конкретный коэффициент устанавливается учреждением самостоятельно с учетом занимаемой должности

Э»
Г»
Д.
Г.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
2. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
3. Иные виды работ, при выполнении которых по результатам аттестации рабочих мест установлено наличие вредных производственных факторов.

0
0
7
1
1
3
1
1

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

/ 13 / листов

прилагается

28

18

Директор

Г.Ю. Чилиев

