

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 19.09.2008 № 3482

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Владимирской области от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», на основании решения Владимирского городского Совета народных депутатов от 18.11.2004 № 273 «О «Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений г.Владимира»» (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов г.Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176) и в целях совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести для работников муниципальных учреждений культуры систему оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы (далее-система оплаты труда) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры согласно приложению.

3. Управлению культуры администрации города Владимира (Шаркова Т.В.) производить расходы по введению данной системы оплаты труда за счет средств, предусмотренных в бюджете города на 2008 год и плановый период 2009 и 2010 годов.

4. Признать утратившими силу постановления главы г.Владимира:

- от 16.12.2004 № 398 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии»;

- от 01.03.2005 № 79 «О внесении дополнений в постановление главы города Владимира от 16.12.2004 № 398»;

- от 27.04.2005 № 162 «О внесении изменений и дополнений в постановления главы г.Владимира от 16.12.2004 № 398, от 01.03.2005 № 79»;

- от 10.01.2006 № 1 «О внесении изменения в постановление главы города Владимира от 16.12.2004 № 398»;

- от 15.01.2007 № 115 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 16.12.2004 № 398»;

- от 20.02.2008 № 592 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 16.12.2004 № 398».

5. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

6. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2008 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы города Гуськову В.И.

Глава города

А.П. Рыбаков

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных учреждений культуры города Владимира (далее - учреждения), работников культуры других муниципальных учреждений.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников муниципальных учреждений культуры устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации специалистов и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами администрации города Владимира.

1.4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы-минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - 1920 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 2010 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры искусства и кинематографии ведущего звена» - 2480 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 4610 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 1920 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2010 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 2480 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 4610 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня», «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 1770 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня», «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2010 рублей.

Указанные выше размеры должностного оклада, базовой ставки заработной платы установлены с учетом повышающего коэффициента, установленного постановлением главы города Владимира от 26.01.2005 № 22 «Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки и установлении повышающего коэффициента к тарифным ставкам единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из городского бюджета».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей, художественных руководителей, главных бухгалтеров) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

1.9. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормальная продолжительность рабочего времени в муниципальных учреждениях культуры не может превышать 40 часов в неделю.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений культуры производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При возникновении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Порядок проведения аттестации работников устанавливается приказом управления культуры администрации города Владимира.

1.12. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

1.13. Оплата труда медицинских, педагогических и других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.14. Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры на которые на распространяется данное Положение, утверждаются постановлением главы города.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются до 12%.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются:

2.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35%.

2.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.5.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной

платы по основной занимаемой должности работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работника.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается до 30% от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

3.4. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения культуры, учреждения дополнительного образования детей выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения. В этих целях управление культуры администрации города Владимира (далее - управление культуры) вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета города на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

3.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются управлением культуры между подведомственными им учреждениями и используется до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется приказом управления культуры.

3.6. В случае отсутствия решения управления культуры о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных учреждений.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, включают в себя:

3.7.1. Выплаты библиотечным работникам и экскурсоводам за знание и применение в работе иностранных языков:

- а) за знание и применение одного иностранного языка – 10%;
- б) за знание и применение двух и более иностранных языков – 15%.

3.7.2. Выплаты работникам муниципальных библиотек за осуществление ими методических и координационных функций - 30% (директору; заместителю директора (за исключением заместителя по административно-хозяйственной деятельности); начальнику (заведующему) отдела (за исключением отдела кадров), сектора, центра; главному библиографу, главному библиотекарю, главному (ведущему) методисту, редактору, заведующему филиалом).

3.7.3. Выплаты работникам муниципальных библиотек за работу по формированию и организации книжных фондов в размере должностного оклада 1 раз в год (директору; заместителю директора (за исключением заместителя по административно-хозяйственной деятельности); заведующему (начальнику) отдела, филиала (за исключением отдела кадров), сектора, центра; главному библиотекарю, библиотекарям всех категорий; главному библиографу, библиографам всех категорий; библиотекарю; методистам всех категорий).

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты работникам, имеющим почетные звания «Народный артист», «Народный художник», «Заслуженный артист», «Заслуженный художник», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим выше перечисленных званий – 20%.

3.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

3.9.1. надбавку за выслугу лет, которая производится постоянным штатным работникам муниципальных учреждений культуры, по основной занимаемой должности за исключением работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ и лиц, работающих по совместительству в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 20 лет – 30%;
- от 20 до 25 лет – 35%;
- свыше 25 лет – 40%.

В стаж работы в культуре, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;
- время работы на выборных, освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- время работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;
- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культуры, централизованных бухгалтериях при органах управления культуры.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.9.2. Выплаты выпускникам образовательных учреждений культуры, поступившим на работу в муниципальные учреждения культуры, и не имеющим квалификационные категории до прохождения ими аттестации, но не более чем на 3 года:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;
- с высшим профессиональным образованием - 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;
- со средним профессиональным образованием - 25%.

3.10. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работника.

4. Оплата труда руководителя муниципального учреждения культуры

На руководителя муниципального учреждения культуры распространяется система оплаты труда, размеры и виды компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем в соответствии с п.3.5. настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных п.3.4. настоящего Положения.

5. Оплата труда заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры

На заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, художественных руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры.

1.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры, дополнительного образования детей, художественного руководителя муниципального учреждений культуры (на правах руководителя) определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяется приказом управления культуры.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждений культуры.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работника основного персонала независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждений за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

1.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 01 по 30 или 31 число (для февраля по 28 или по 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, или более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих

учреждений. Должностные оклады художественных руководителей филиалов устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов заведующих филиалами.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент в зависимости от занимаемой должности;
- повышающие коэффициенты (п.4 настоящей Методики).

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Таблица №1

Профессиональные квалификационные группы	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам
1	2	3
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	1,30	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов; оператор аттракционов
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	1,35	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; суфлер; репетитор по технике речи; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурный организатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1,40	Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед; лектор (экскурсовод); чтец - мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; заведующий труппой; художник-бутафор;

1	2	3
		<p>помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества и других аналогичных учреждений; артист-вокалист (солист); артист балета; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; звукооператор; редактор по репертуару; монтажёр; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела</p>

1	2	3
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	1,50	Главный балетмейстер (хормейстер, художник, дирижер); режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий библиотекой, филиалом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом, филиалом (сектором) дома (Дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам

2.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Таблица №2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00	Агент рекламный; архивариус; дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; машинистка; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов

1	2	3
2-й квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00	Администратор; инспектор по кадрам, по контролю за выполнением поручений; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник
2-й квалификационный уровень	1,11	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом, канцелярией, складом, хозяйством, копировально-множительным бюро, базой (проката). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри-должностная категория
3-й квалификационный уровень	1,79	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри-должностная категория
4-й квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»
5-й квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник цеха (участка)

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер (всех специальностей); инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); менеджер по персоналу, по рекламе, по связям с общественностью; психолог; специалист по кадрам, по связям с общественностью; экономист; экономист по финансовой работе, по труду; юрисконсульт
2-й квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри-должностная категория
3-й квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри-должностная категория
4-й квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»
5-й квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00	Начальники отделов: информации, кадров (спецотдела), материально-технического снабжения, организации и оплаты труда, по связям с общественностью, планово-экономического, технического, социального развития, финансового, юридического
2-й квалификационный уровень	1,18	Главный механик, энергетик, инженер
3-й квалификационный уровень	1,33	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

3. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на коэффициент в зависимости от занимаемой должности.

3.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих.

Таблица №3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	1,00 – первый квалификационный разряд; 1,04 – второй квалификационный разряд; 1,09 – третий квалификационный разряд	Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; фильмотекарь; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00 – четвертый квалификационный разряд; 1,11 – пятый квалификационный разряд; 1,23 – шестой квалификационный разряд; 1,35 – седьмой квалификационный разряд; 1,49 – восьмой квалификационный разряд;	Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС); изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС;

1	2	3
		настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6- разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор архивных, библиотечных и музейных материалов и экспонатов; бутафор-декоратор; водитель автомобиля; пожарный; наладчик приборов, аппаратуры
2-й квалификационный уровень	1,23 – шестой квалификационный разряд; 1,35 – седьмой квалификационный разряд; 1,49 – восьмой квалификационный разряд	Изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; закройщик, механик по обслуживанию звуковой техники 6-7- разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7- разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; макетчик театрально-постановочных макетов, настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС
3-й квалификационный уровень	1,49	Механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования
4-й квалификационный уровень	1,63-1,79	Наименование профессий рабочих, предусмотренных первым-третьим квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

3.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Таблица №4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00 – первый квалификационный разряд; 1,04 – второй квалификационный разряд; 1,09 – третий квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общепрофессиональным классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2-й квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ с производным наименованием «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00 – четвертый квалификационный разряд; 1,11 – пятый квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23 – шестой квалификационный разряд; 1,35 – седьмой квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР

1	2	3
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименование профессий рабочих, предусмотренных первым-третьим квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

Таблица № 5

Наименование коэффициента	Профессиональные квалификационные группы			
	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава», «Общепромышленные должности служащих первого уровня»
1	2	3	4	5
Повышающие коэффициенты				
Коэффициент уровня образования:				
- среднее (полное) общее образование;	-	-	1,0	1,0
- начальное профессиональное образование;	-	-	1,1	1,1

1	2	3	4	5
- среднее специальное образование;	1,3	1,25	1,2	1,1
- высшее профессиональное образование	1,4	1,3	1,2	1,1
Коэффициент квалификации:				
- вторая категория;	-	1,1	-	-
- первая категория;	-	1,2	-	-
- ведущая категория;	-	1,3	-	-
- высшая категория (ведущий мастер сцены, главные специалисты)	-	1,5	-	-