



АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД СУЗДАЛЬ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.11.2013

№ 70

*Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работников учреждений
культуры муниципального образования
городское поселение город Суздаль
Владимирской области*

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», **постановляю:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования городское поселение город Суздаль Владимирской области согласно приложению.

2. Постановление Главы города Суздаля от 26.09.2008 года № 536 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Суздаля» признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социально-экономическому развитию.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Суздальская новь» без приложения, с приложением разместить на официальном сайте администрации города Суздаля в сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Суздальская новь».

Глава администрации
города Суздаля

А.В.Разов

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования город Суздаль
от 06.11.2013г. № 70

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ГОРОД СУЗДАЛЬ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования городское поселение город Суздаль Владимирской области (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городское поселение город Суздаль Владимирской области (далее - учреждения).

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

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- 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. СОТ работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, настоящим Положением.

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 культуры, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящих 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" – 2309,00 рублей;

- профессиональной квалификационной группы "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" – 2418,00 рублей;
- профессиональной квалификационной групп "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена", "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений" – 3430,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" – 5544,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – 2309,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" – 2418,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" – 2983,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" – 5544,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня", "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" – 2129,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня", "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" – 2418,00.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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 № 1 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 представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении 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 правовым актом администрации муниципального образования город Суздаль.

1.12. 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.

1.13. Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, на которые не распространяется данное Положение, утверждаются постановлением администрации муниципального образования город Суздаль.

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 по согласованию с администрацией муниципального образования город Суздаль.

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 10

часов вечера 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 работ 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.

Работа 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 предоставлен 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 работников и с согласованием с администрацией муниципального образования город Суздаль.

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. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

3.4. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения культуры выплаты стимулирующего характера. В этих целях администрация муниципального образования город Суздаль вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из городского бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

3.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются администрацией муниципального образования город Суздаль между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются правовым актом администрации муниципального образования город Суздаль.

3.6. В случае отсутствия решения администрации муниципального образования город Суздаль 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 им учреждений в пределах ФОТ этих учреждений.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников и с согласованием администрации муниципального образования город Суздаль.

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплату 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 вышеперечисленных 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 городских 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 3 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- выше 25 лет - 40%.

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

- 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 "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 культурой, в централизованных бухгалтериях при органах управления культурой.

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 квалификационной 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 учреждений с учетом мнения представительного органа работников и с согласованием администрации муниципального образования город Суздаль.

4. Оплата труда руководителя учреждения

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в соответствии с п. 1.1 приложения № 1 к Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с п. 2.1 настоящего Положения и перечнем видов выплат компенсационного характера.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

5. Оплата труда заместителей руководителя и художественного руководителя муниципального учреждения культуры

На заместителей руководителя и художественного руководителя муниципального учреждения культуры распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные 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 и по согласованию с администрацией муниципального образования город Суздаль.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда
работников учреждений культуры
муниципального образования
городское поселение город Суздаль
Владимирской области

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

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

1.1. Должностной оклад руководителей муниципальных учреждений культуры, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников 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 учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения 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 1 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, 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 на 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 на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-часов 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 и художественных руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Должностные оклады специалистов и служащих рассчитываются в соответствии с разделом 4 Методики по следующей схеме:

$ДО = БО \times Кд \times Коб \times Ксп \times Ккв$, где

ДО - должностной оклад;

БО - базовый оклад;

Кд - коэффициент в зависимости от занимаемой должности;

Коб - коэффициент уровня образования;

Ксп - коэффициент специфики учреждения;

Ккв - коэффициент квалификации.

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

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности (Кд)	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам
1	2	3
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1,30	Артист вспомогательного состава; контролер билетов.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	1,35	Заведующий костюмерной, организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	1,40	Концертмейстер по классу вокала; лектор (экскурсовод); художник по свету; художник модельер театрального костюма; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер; методист клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; артист-вокалист (солист); артист хора; духового оркестра, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); 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; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; библиотекарь.
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,5	Заведующий художественно-постановочной частью; отделом (заведующий передвижной выставкой; художественный руководитель творческого коллектива; заведующий отделом; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, дирижёр духового оркестра; артист-вокалист (солист); артист духового оркестра, оркестра народных инструментов, артист оркестра ансамблей песни и танца.

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

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности (Кд)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		

1 квалификационный уровень	1,00	Делопроизводитель; кассир.
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,00	Инспектор по кадрам; секретарь; техник; художник.
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий хозяйством. Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория.
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего). Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий».
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,00	Бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист.
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-я внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-я внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела по связям с общественностью.
2 квалификационный уровень	1,18	Главный механик, главный энергетик.
3 квалификационный уровень	1,33	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

3. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовая ставка умножается на коэффициент в зависимости от квалификационного разряда.

3.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

Таблица №3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от квалификационного разряда	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд; 1,11 – 4 квалификационный разряд; 1,2 – 5 квалификационный разряд 1,3 - 6 квалификационный разряд	Костюмер; осветитель; киномеханик; машинист сцены.
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд; 1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд; 1,49 - 8 квалификационный разряд	Механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых

		инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулирующий язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС;
2-й квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд; 1,49 - 8 квалификационный разряд	Закройщик, механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 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 квалификационного разряда	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие от 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 первому квалификационному уровню, при выполнении работ с производным наименованием «старший»
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

1-й квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие от для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие от для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
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 от 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
Повышающие коэффициенты				
Коэффициент уровня образования: -среднее (полное) общее образование;	-	-	1,0	1,0

-начальное профессиональное образование;	-	-	1,1	1,1
-среднее специальное образование;	1,3	1,25	1,2	1,1
-высшее профессиональное образование.	1,4	1,3	1,2	1,1
Коэффициент специфики учреждения (для работников учреждений и творческих коллективов, имеющих звание «академический» и специальное библиотеки для слепых)	1,1	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	-	-