

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИКОЛАЕВСКИЙ РАЙОН»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 мая 2023 года

№ 479

Экз. № _____

р.п. Николаевка

Об утверждении Положения
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений
культуры муниципального образования
«Николаевский район»

В целях реализации Закона Ульяновской области № 70-ЗО от 05.06.2012 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановления Правительства Ульяновской области от 13.03.2023 № 111-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П», п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Николаевский район» (приложение 1)

2. Признать утратившими силу: постановление Администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Николаевский район»; от 08.08.2017 № 399 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892»; от 23.08.2017 № 427 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892»; от 28.12.2017 № 717 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892»; от 17.09.2018 № 498 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892»; от 27.12.2021 № 1026 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Николаевский район» от 03.12.2012 № 892».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава Администрации
муниципального образования
«Николаевский район»

С.А. Кузин

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры муниципального
образования «Николаевский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области (далее – учреждения) в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для работников учреждений по должностям: лектор (экскурсовод), руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер - устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.5. Нормы часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью для работников учреждений, устанавливаются:

24 часа в неделю - лектору (экскурсоводу), аккомпаниатору, аккомпаниатору-концертмейстеру;

18 часов в неделю - руководителю кружка, любительского объединения, клуба по интересам.

1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам учреждений, не перечисленным в пунктах 1.4 и 1.5 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации, проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих в учреждениях, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности учреждений и трудовых функций работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений определяются по формуле:

$ДО = БОпкг + БОпкг \times K$, где:

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БОпкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

K - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области устанавливаются в соответствии с приложением № 1к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работников права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата руководителям учреждений устанавливается в соответствии с правовым актом учредителя учреждений.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в следующих размерах:

для руководителей учреждений - от 1 до 5;

для заместителей руководителей учреждений - от 1 до 4,5;

для главных бухгалтеров учреждений - от 1 до 4,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется правовым актом учредителя учреждений с учетом положений, предусмотренных абзацами вторым - четвертым настоящего пункта.

3.4. Заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

3.5. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждений.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе

премирование) руководителям учреждений устанавливаются с учетом своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей и поставленных задач по результатам проведения заседания комиссии по рассмотрению вопросов установления размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений. Значения показателей эффективности деятельности исходя из задач, стоящих перед учреждением, ежегодно устанавливаются на основании правового акта, утверждаемого органом местного самоуправления муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

При осуществлении учреждениями приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам соответствующего учреждения более чем на 30 процентов.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

3.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников учреждений

4.1. По согласованию с учредителем руководители учреждений на срок до одного года могут устанавливать индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам учреждений, занимающим должности служащих имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников учреждений не должны ухудшать их положение по сравнению с условиями оплаты труда работников по занимаемой должности (профессии рабочих), предусмотренными настоящим Положением.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений производятся за дополнительную работу, связанную с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений либо твердых денежных сумм.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

5.3. Размер компенсационных выплат работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений.

5.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в виде доплат. Размер доплат устанавливается в следующих пределах:

5.4.1. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.4.2. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

5.4.3. Работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4.4. Водителям автомобилей за особый режим работы, в соответствии с которым работники эпизодически привлекаются к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

5.4.5. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада).

5.4.6. Работникам учреждений за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

5.5. Размер надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, установленными законодательством о государственной тайне.

5.6. При отработке работниками учреждений месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к получению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

доплаты за ученую степень;

надбавки за почетное звание;

надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников;

надбавки работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

6.3. Виды, размеры, условия и порядок применения выплат стимулирующего характера (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждений) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и другие виды работ, закрепленные локальным нормативным актом

учреждения, от которых зависит конкретный размер выплат.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей эффективности деятельности учреждений.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждений ежегодно утверждаются учредителем. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждений.

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение указанных выплат, в соответствии с правовым актом учредителя.

6.8. В целях поощрения работников учреждений за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждениях могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия предоставления премиальных выплат по итогам работы, перечень критериев и показателей премирования работников учреждения определяются положением об оплате труда в учреждении.

Установление условий предоставления премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.9. Доплаты работникам учреждений, имеющим ученую степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливаются в размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада) - за степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада) - за степень доктора наук.

6.10. Надбавки за почетное звание устанавливаются:

6.10.1. Работникам учреждений, которым присвоены почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный», - в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

6.10.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.10.3. Установление размеров надбавок за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

6.11. Работникам учреждений может устанавливаться персональная надбавка с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника в

соответствии с коллективным договором и положением об оплате труда в учреждении.

6.12. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.13. К профессиональным праздникам, в связи с юбилейной (50 лет со дня рождения и далее каждые последующие 5 лет) и праздничной (День защитника Отечества, Международный женский день) датами, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в пределах средств на оплату труда.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

7.2. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимают руководители учреждений в соответствии с установленным положением об оплате труда в учреждении.

7.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

7.6. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование

бюджетных средств руководителю, главному бухгалтеру учреждения и работникам учреждения, к полномочиям которых относится расходование бюджетных средств, размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ снижается единовременно дифференцированно в следующих размерах за период, в котором выявлено нарушение:

до 10000 рублей включительно - на 10 процентов;

от 10000 рублей до 50000 рублей включительно - на 20 процентов;

от 50000 рублей до 100000 рублей включительно - на 30 процентов;

от 100000 рублей до 500000 рублей включительно - на 50 процентов;

от 500000 рублей до 1000000 рублей включительно - на 75 процентов;

свыше 1000000 рублей - на 100 процентов.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

8.3. За счет средств базового фонда оплаты труда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также выплат компенсационного характера.

8.4. За счет средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

Фонд стимулирования работников учреждения, обеспечиваемый за счет средств бюджета муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области, не должен превышать **75 процентов объема** фонда оплаты труда работников учреждений, с учетом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждений.

8.5. Руководители учреждений самостоятельно разрабатывают структуру и штатные расписания учреждений в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатные расписания утверждаются руководителями учреждений по согласованию с учредителем.

Руководители несут ответственность за правильный расчет, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.6. В случае оптимизации структуры и численности работников ассигнования, предусмотренные на оплату труда работникам учреждений, не уменьшаются.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
(БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) И ПОВЫШАЮЩИЕ
КОЭФФИЦИЕНТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИКОЛАЕВСКИЙ
РАЙОН»**

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня". Размер базового оклада по данной профессиональной квалификационной группе (далее - БОпкг) - 8423 рубля	
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:
	1 разряд ЕТКС = 0,0
	2 разряд ЕТКС = 0,07
	3 разряд ЕТКС = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:
	1 разряд ЕТКС = 0,05
	2 разряд ЕТКС = 0,12
	3 разряд ЕТКС = 0,19
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной	

группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня". БОпкг - 10240 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,1
2 квалификационный уровень	К = 0,2
3 квалификационный уровень	К = 0,3
4 квалификационный уровень	К = 0,5
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня". БОпкг - 8423 рубля	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:
	1 разряд ЕТКС = 0,0
	2 разряд ЕТКС = 0,07
	3 разряд ЕТКС = 0,14
	4 разряд ЕТКС = 0,21
	5 разряд ЕТКС = 0,3
	6 разряд ЕТКС = 0,4
	7 разряд ЕТКС = 0,45
	8 разряд ЕТКС = 0,6
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". БОпкг - 10240 рублей	
1 квалификационный уровень	2 - 4 разряды ЕТКС = 0,0
	5 разряд ЕТКС = 0,07
	6 разряд ЕТКС = 0,14
	7 разряд ЕТКС = 0,2
	8 разряд ЕТКС = 0,3

2 квалификационный уровень	6 разряд ЕТКС = 0,14
	7 разряд ЕТКС = 0,2
	8 разряд ЕТКС = 0,3
3 квалификационный уровень	8 разряд ЕТКС = 0,3
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ: К = 0,54
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня". БОпкг - 8423 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,1
2 квалификационный уровень	К = 0,15
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня". БОпкг - 10240 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,5
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня". БОпкг - 11780 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1

3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,3
Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня". БОпкг - 13465 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,25
2 квалификационный уровень	К = 0,6
3 квалификационный уровень	К = 0,8
Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава". БОпкг - 8423 рубля	
	К = 0,21
Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена". БОпкг - 10240 рублей	
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым установлена должностная категория:
	вторая категория = 0,2
	первая категория = 0,3
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым не установлена должностная категория: К = 0,28
Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена". БОпкг - 11780 рублей	
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым установлена должностная категория:
	вторая категория = 0,4

	первая категория = 0,45
	высшая категория = 0,56
	ведущий мастер сцены = 0,6
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым не предусмотрена должностная категория: К = 0,36
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший": К = 0,4
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": К = 0,47
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "главный": К = 0,5
Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии". БОпкг - 13465 рублей	
	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым установлена должностная категория:
	вторая категория = 0,6
	первая категория = 0,7
	высшая категория = 0,8
	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым не установлена должностная категория: К = 0,8

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИКОЛАЕВСКИЙ РАЙОН», РАСПОЛОЖЕННЫХ
В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ВЫПЛАТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАЗМЕРЕ 20 ПРОЦЕНТОВ**

1. Руководители:

директор (заведующий) и его заместитель;

главный бухгалтер и его заместитель;

начальники (заведующие) отделов;

заведующие: филиалами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами);

главные: хранитель фондов, художник, дирижер, режиссер, хормейстер, хореограф, библиотекарь, библиограф, администратор;

художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:

методист, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, режиссер, дирижер, хореограф, хормейстер, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), экономист, бухгалтер, сотрудник службы безопасности, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками;

руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки;

художник-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

3. Другие работники:

киномеханики.

