

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ТАБУНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.12.2011

№ 454

с. Табуны

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи администрации Табунского района

В целях установления системы оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи администрации Табунского района, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, постановляю:

1. Утвердить Отраслевое положение об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи (далее – «Отраслевое положение»).
2. При установлении системы оплаты труда в районных муниципальных учреждениях, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами руководствоваться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Табунского района, Отраслевым положением, утвержденным данным постановлением.
3. Установить, что при введении Отраслевого положения, утрачивают силу постановления администрации Табунского района от 04.05.2007 № 166 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры», от 18.12.2008 № 408 «О внесении изменений в постановление администрации района от 04.05.2007 № 166 «Об утверждении Положения о порядке и

условиях применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам С.Н. Ятлову.

Глава администрации района

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long, sweeping stroke extending upwards and to the right.

В.С. Швыдкой

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Табунского района
от 16.12.2012 года № 454

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам
молодёжи

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи (далее – «Отраслевое положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», и включает в себя:
 - порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
 - условия выплаты материальной помощи;
 - условия оплаты труда руководителя, его заместителей.
2. Отраслевая система оплаты труда предусматривает:
 - зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
 - индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы за счет применения выплат стимулирующего характера.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.
4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим Отраслевым положением, утверждается

локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с Учредителем.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Квалификационная категория присваивается работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании локального нормативного акта, в порядке, установленном указанным актом.

11. При переходе на отраслевую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

12. Лицам, не имеющим необходимого образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

Глава II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

Раздел 1 Оплата труда работников культуры

1.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, установленными Учредителем, в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам культуры устанавливаются на основе отнесения должностей и профессий, включаемых в штатные расписания, к ПКГ. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников культуры может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

1.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

1.7. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

1.8. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.9. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Отраслевого положения соответственно.

Раздел 2 Оплата труда работников дополнительного образования в сфере культуры

2.1. Оплата труда работников дополнительного образования в сфере культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников дополнительного образования устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами, установленными Учредителем, в соответствии с Приложением 3 настоящего Отраслевого положения.

2.3. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность (далее – педагогические работники), может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно, исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.4. Объем учебной нагрузки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждений.

2.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.6. Объем учебной нагрузки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, утвержденный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения контингента обучающихся, количества часов по учебным планам, ухудшения качества работы (с отражением факта в заключении аттестационной комиссии).

2.7. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой нагрузки, ежемесячно или в конце учебного года.

2.8. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненных в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, производится

дополнительно по часовым тарифным ставкам. В случае если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

2.9. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника дополнительного образования может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.11. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

2.12. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.18. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам дополнительного образования устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Отраслевого положения соответственно.

Раздел 3 Оплата труда работников учреждений общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

3.1. Оплата труда работников учреждений общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих устанавливаются локальным нормативным актом отдела по культуре, спорту и делам молодежи в соответствии с минимальными размерами окладов, установленных постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О

введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

3.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения устанавливается локальным нормативным актом отдела по культуре, спорту и делам молодежи.

3.4. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.5. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих – до 3,0.

3.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Отраслевого соглашения соответственно.

Раздел 4 Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих культуры

4.1. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в соответствии с

минимальными размерами, установленными Учредителем, в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

4.3. Работникам учреждений, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии – до 3,0.

4.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Отраслевого соглашения соответственно.

Раздел 5 Выплаты компенсационного характера

5.1. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении по оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Отраслевым положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»

работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета повышающих коэффициентов.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

5.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклад (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Алтайского края в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.6. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников районных муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат)

Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Раздел 6 Выплаты стимулирующего характера

6.1. Виды, размеры периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего

характера, порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и настоящим Отраслевым положением, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными в учреждении.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений, разработанных Учредителем по оказанию муниципальных услуг или по согласованию с Учредителем.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой наградой по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых приказом Учредителя;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных целевых программ;

г) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры района - работникам учреждений, выполняющих функции районных методических центров, ведущим методическую работу с муниципальными учреждениями культуры района;

ж) другие, устанавливаемые локальным актом учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с критериями, установленными согласно специфики учреждения, в порядке и размерах предусмотренных в локальных нормативных актах.

6.4. Работнику библиотеки или экскурсоводу, владеющему иностранным языком и постоянно применяющему его в повседневной практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение одного языка – 10 процентов, за знание и применение двух и более языков – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная надбавка устанавливается при условии предъявления работником диплома, аттестата или иного документа, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующей комиссии, созданной при учреждении.

6.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
более 15 лет	20
более 20 лет	25

В стаж для установления ежемесячной надбавки за стаж работы включаются периоды работы в учреждениях культуры в должности специалистов и (или) руководителей, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы.

6.6. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующей профилю деятельности учреждения, а также работникам, награжденным отраслевой (ведомственной) наградой, может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 8 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 16 процентов;

для работников, награжденных отраслевыми наградами – 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих наибольшее значение.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуются устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

6.8. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств районного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.9. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Премия за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

6.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и

качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

6.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

за написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.12. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

присвоении почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

6.13. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.14. Порядок премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом по учреждению.

6.15. По каждому структурному подразделению руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования, исходя из возложенных на подразделение функций.

6.16. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

6.17. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива либо отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим Отраслевым положением и локальным актом учреждения.

Раздел 7 Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

Решения об оказании материальной помощи руководителям учреждений принимает начальник отдела по культуре, спорту и делам молодежи на основании трудового договора, заявлений руководителей учреждений и локального акта отдела по культуре, спорту и делам молодежи администрации Табунского района.

7.3 Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются локальным актом отдела по культуре, спорту и делам молодежи.

Глава III Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации), его заместителя.

1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной

плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размеры должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в размерах на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

2. Руководителю учреждения, его заместителю выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и отражаются в заключаемом с ним трудовом договоре.

3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;

надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

надбавка (премия) за высокую эффективность работы;

надбавка (премия) за организацию методической работы;

надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;

премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у Руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными отделом по культуре, спорту и делам молодежи и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании приказа Учредителя.

4. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться до 3 процентов средств установленного учреждению фонда оплаты труда.

Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы.

5. Заместителю руководителя выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

6. Руководителю учреждения, его заместителю размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в трудовом договоре в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Приложение 1
к Отраслевому положению об
оплате труда работников
районных муниципальных
бюджетных учреждений,
подведомственных отделу по
культуре, спорту и делам
молодёжи администрации
Табунского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей "

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
1.2	Контролер билетов	1947
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
1.4	Музейный смотритель	1947

2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры среднего звена"

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
2.11	Организатор экскурсий	2897
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
2.12	Руководитель кружка	
	I категории	2897
	II категории	2636
	не имеющий квалификационной категории	2399
2.13	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	2897

2.14	Аккомпаниатор	2897
2.15	Культурорганизатор	
	I категории	2897
	II категории	2399
	не имеющий квалификационной категории	2162

3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры ведущего звена"

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)		
3.3	Художник-постановщик	
	высшей категории	5176
	первой категории	4796
3.4	Художник	
	высшей категории	4796
	первой категории	4131
	второй категории	3490
3.15	Звукооператор	
	первой категории	3182
	второй категории	2897
3.35	Администратор (старший администратор)	
	старший администратор	3823
	администратор	3490
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
3.36	Хранитель музейных предметов	
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2636
3.41	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2636
3.42	Редактор электронных баз данных музея	
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2399
3.50	Экскурсовод	
	I категории	3823

	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2399
Должности работников, занятых в библиотеках		
3.52	Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея	4131
3.53	Главный библиотекарь	4796
3.54	Главный библиограф	4796
3.56	Библиотекарь	
	ведущий	3823
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2399
3.57	Библиотекарь-каталогизатор	
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2399
3.58	Библиограф	
	ведущий	3823
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2399
3.64	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	ведущий	4464
	I категории	3490
	II категории	2897
	не имеющий квалификационной категории	2636
Должности работников, занятых в домах (центрах) народного творчества и других аналогичных организациях обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа		
3.66	Специалист по фольклору	
	ведущий	4131
	I категории	3490
	II категории	2897
3.67	Специалист по жанрам творчества	
	ведущий	4131
	I категории	3490
	II категории	2897
3.68	Специалист по методике клубной работы	
	ведущий	4131
	I категории	3490
	II категории	2897

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
3.71	Художник-постановщик	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3823
	не имеющий квалификационной категории	3182
3.73	Светооператор	3182

4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры"

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа		
4.25	Заведующий филиалом музея	4464
4.26	Главный хранитель музейных предметов	4796
4.30	Заведующий отделом (сектором) музея	4464
Должности работников, занятых в библиотеках		
4.34	Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	4796
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	4464
	в других библиотеках	4131
4.36	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	
	в универсальных библиотеках	4796
	в детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых	4464
	в других библиотеках	4131
Должности работников, занятых в домах (центрах) народного творчества и других аналогичных организациях обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа		
4.38	Художественный руководитель	5176
4.39	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	4464
4.40	Режиссер массовых представлений	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3490
	не имеющий квалификационной категории	3182

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
4.41	Художественный руководитель	5176
4.42	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4796
4.43	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	4796
4.44	Заведующий автоклубом	4464
4.45	Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций	4464
4.46	Заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники	4464
4.47	Заведующий художественно-оформительской мастерской	3823
4.50	Режиссер любительского театра (студии)	
	высшей категории	4464
	I категории	4131
	II категории	3490
	не имеющий квалификационной категории	3182
4.53	Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
	I категории	2897
	II категории	2636
	не имеющий квалификационной категории	2399

Приложение 2
к Отраслевому положению об
оплате труда работников
районных муниципальных
бюджетных учреждений,
подведомственных отделу по
культуре, спорту и делам
молодёжи администрации
Табунского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
1.1	секретарь учебной части	
	среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	1947
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет	2162
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	2399

2. Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
1 квалификационный уровень		
3.7	педагог дополнительного образования	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2636
	высшее профессиональное образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	2897

	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3182
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3490
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3823
	II квалификационная категория	4131
	I квалификационная категория	4464
	высшая квалификационная категория	4796
4 квалификационный уровень		
3.17	преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2636
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	2897
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3182
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3490
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	3823
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория	4131
	I квалификационная категория	4464
	высшая квалификационная категория	4796
3.22	учитель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	2636
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	2897
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3182

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3490
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	3823
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная	4131
I квалификационная категория	4464
высшая квалификационная категория	4796

3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

(рублей)

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников
4.1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразоват	
	II группа по оплате труда	4464
	I группа по оплате труда	4796

Приложение 3

К Отраслевому положению об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи администрации Табунского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
	<p>бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатной субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурированных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин</p>

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и

кинематографии второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	<p>красильщик в пастижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 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; бронзировщик рам клавишных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных 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.</p>
2 квалификационный уровень	<p>красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС.</p>

	разрядов ЕТКС.
3 квалификационный уровень	механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОЧИХ

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1705 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1773 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1858 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1947 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2162 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2399 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2636 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2896 рублей;