



Российская Федерация
Иркутская область
Муниципальное образование «город Черемхово»

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 5 июля 2019 года

№ 537

Об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово

В целях определения единого подхода к установлению условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, статьёй 38, подпунктами 9, 10 пункта 2 статьи 42 Устава муниципального образования «город Черемхово», администрация **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города Черемхово от 31 марта 2010 года № 196 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «город Черемхово»;

- постановление администрации города Черемхово от 9 марта 2017 года № 147 «О внесении изменения в муниципальный правовой акт»;

- постановление администрации города Черемхово от 25 октября 2017 года № 947 «Об установлении минимальных размеров окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, функции и полномочия учредителя в

отношении которых осуществляет отдел по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово».

3. Отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово (Мут А.И.) в трехдневный срок со дня принятия настоящего постановления обеспечить ознакомление руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово, с настоящим постановлением.

4. Руководителям муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово, в течение 15 календарных дней со дня принятия настоящего постановления привести системы оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово.

5. Отделу по организационной, кадровой работе и контролю управления делами администрации города Черемхово (Фёдорова Г.П.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего постановления внести информационную справку в оригиналы муниципальных правового акта о дате признания их утратившими силу в соответствии с пунктом 2 настоящего постановления.

6. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Черемховский рабочий» и размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «город Черемхово» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Мэр города Черемхово

В.А. Семенов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Черемхово
от 5 июля 2019 года № 537

Примерное Положение
об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений
культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по
развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации
города Черемхово

1. Общие положения

1. Примерное Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и определяет основные условия установления оплаты труда руководителям и работникам муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования (далее - учреждения), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания администрации города Черемхово (далее – учредитель).

2. Положение служит основой для разработки локальных нормативных актов учреждений по вопросам оплаты труда и включает в себя:

- 1) порядок и условия установления должностных окладов (окладов) и повышающих коэффициентов руководителю и работникам учреждения;
- 2) перечень видов выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;
- 3) перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;
- 4) особенности установления условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя учреждения;

5) порядок выплаты материальной помощи руководителю и работникам учреждений.

3. Условия оплаты труда руководителя и работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

4. Системы оплаты труда руководителей и работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами города Черемхово, а также настоящим Положением.

5. Руководитель учреждения при принятии локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда обеспечивает учет мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. При установлении условий оплаты труда работников учреждений обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Уровень дифференциации заработной платы определяется в размерах, не ниже установленных муниципальным правовым актом города Черемхово.

7. Заработная плата руководителям и работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

8. Все виды выплат руководителям и работникам учреждений, предусмотренные системами оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (за исключением материальной помощи).

9. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

10. Фонд оплаты труда руководителя и работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели решением Думы города Черемхово о местном бюджете на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда состоит из базовой (постоянной), стимулирующей (переменной) части.

Базовая (постоянная) часть фонда оплаты труда - это гарантированный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного характера.

Стимулирующая (переменная) часть фонда оплаты труда – это фонд оплаты, предназначенный для выплат стимулирующего характера в целях обеспечения поощрения руководителя и работников учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения и оказываемых им услуг.

2. Порядок и условия установления должностных окладов (окладов) и повышающих коэффициентов руководителю и работникам учреждения

11. Должностной оклад (оклад) руководителя и работников учреждения представляет собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

12. Должностные оклады (оклады) работников учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения) устанавливаются трудовыми договорами с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) в размерах не ниже минимальных размеров должностных окладов (окладов), установленных настоящим Положением.

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений приведены в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определяются руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

13. Размеры должностных окладов руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных разделом 5 настоящего Положения.

14. Размеры должностных окладов (окладов) руководителя и работников учреждения определяются в штатном расписании учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов (служащих) и рабочих учреждения.

Если в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с учредителем, финансовым управлением администрации города Черемхово, отделом по труду и управлению охраной труда управления экономического развития территории администрации города Черемхово и первым заместителем мэра города – начальником управления экономического развития территории до его утверждения руководителем учреждения.

15. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов (окладов) руководителей и работников учреждений производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели решением Думы города Черемхово о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

16. Изменение размеров должностных окладов (окладов) руководителя и работников учреждения производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

17. К должностным окладам (окладам) работников учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

18. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных в соответствии с федеральным и областным законодательством.

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику на кратковременный (месяц) либо длительный период с учётом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, иных показателей, имеющих значение при выполнении работниками должностных (трудовых) обязанностей. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 3.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере либо об увеличении (уменьшении) его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

20. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) иные выплаты компенсационного характера, в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке, установленном статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада(оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

25. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляется в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, устанавливаемые к заработной плате.

Конкретные размеры районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с федеральным и областным законодательством.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью материальной заинтересованности руководителей и работников учреждений в повышении эффективности и качества работы.

28. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории;
- 2) ежемесячная доплата молодым специалистам;
- 3) выплаты за эффективность работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

29. Конкретные виды выплат стимулирующего характера работникам учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

30. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) работника (без учета персонального повышающего коэффициента) в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

31. Работникам учреждений из числа педагогических работников, устанавливается ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории – 35 процентов;
- за наличие первой квалификационной категории – 25 процентов.

32. Молодым специалистам до 30 лет, относящимся к категории педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов (служащих), впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливается ежемесячная доплата в размере:

- 50 процентов – за первый год работы;
- 30 процентов – за второй и третий год работы.

Основанием установления ежемесячной доплаты молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

33. Выплаты за эффективность работы устанавливаются работникам учреждений с учетом выполнения следующих показателей эффективности и результативности деятельности работников:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) качество выполняемых работ;
- 3) профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

Конкретные размеры выплат за эффективность работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, год) на основании подсчета количества баллов по установленным в учреждении показателям эффективности и результативности деятельности работников и критериям их выполнения.

Для каждого показателя эффективности и результативности деятельности работников и критериев их выполнения присваивается определенное количество баллов. В показателях эффективности и результативности деятельности работников определяется максимальное количество баллов, превышение которого не допускается. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, на общее количество баллов, набранное всеми работниками по окончании отчетного периода. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

34. В целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения, за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться премиальные

выплаты по итогам работы в размере от 25 до 50 процентов от должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы могут осуществляться только за счет средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Периодичность премиальных выплат по итогам работы, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Премияльные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добровольное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- 2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 5) соблюдение трудовой дисциплины;
- 6) отсутствия дисциплинарных взысканий;
- 7) отсутствия грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

Премияльные выплаты по итогам работы не осуществляются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном очередном отпуске, иных дополнительных отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы или частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком.

35. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии в обязательном порядке включается член представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Порядок деятельности комиссии утверждается локальным актом учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплаты за эффективность работы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определённые соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

36. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в следующих случаях:

- 1) нарушение работником трудовой дисциплины;
- 2) нарушение работником утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране труда, охране жизни и здоровья несовершеннолетних, санитарно – эпидемиологического режима;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения, ненадлежащее ведение служебной документации;
- 4) наличие обоснованных жалоб в отношении работников учреждения;
- 5) в случае наложения на работника (руководителя) дисциплинарного взыскания на весь период его действия.

5. Особенности установления условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя учреждения

37. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения) определяемого в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Черемхово.

38. Оплата труда руководителя и заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и согласовывается с мэром города Черемхово.

40. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются с учетом:

- 1) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно - хозяйственной, финансовой и иных не основных видов деятельности учреждения;
- 2) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;
- 3) стажа работы в учреждении.

41. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения и заместителя руководителя учреждения устанавливаются в

соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения определяются учредителем, на основании утвержденных им показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, заместителю руководителя учреждения – коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа), по установленным в учреждении показателям эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения.

Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, в порядке, определенном пунктом 35 настоящего Положения.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения не осуществляются при наличии оснований, предусмотренных пунктом 36 настоящего положения.

6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю и работникам учреждений

44. Руководителю и работникам учреждения может быть предоставлена материальная помощь в размере до 5000 рублей в следующих случаях:

- в связи с причинением работнику (руководителю) учреждения материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи имущества, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

- в связи с болезнью работника (руководителя) учреждения, болезнью или смертью членов семьи (супруги, дети, родители);

- в связи с юбилейными датами работника (руководителя) со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);

- регистрации брака работника (руководителя) учреждения и рождения ребенка.

45. Выплата материальной помощи допускается наряду с применением других видов поощрения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

46. Материальная помощь выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

47. Порядок, условия и конкретные размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждений,

принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

48. Выплата материальной помощи работнику (руководителю) учреждения в связи со случаями, перечисленными в пункте 44 настоящего Положения, осуществляется по письменному заявлению работника (руководителя) учреждения с представлением документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований (за исключением выплаты материальной помощи в связи с юбилейными датами) и оформляется приказом руководителя учреждения, руководителю - приказом учредителя.

49. Решение о предоставлении материальной помощи и её конкретных размерах в отношении работников учреждения принимает руководитель учреждения, в отношении руководителя – учредитель.

50. В случае смерти работника (руководителя) материальная помощь может быть предоставлена членам его семьи.

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение
к Примерному Положению об оплате
руководителей и работников муниципальных
учреждений культуры и дополнительного образования,
подведомственных отделу по развитию культурной сферы
и библиотечного обслуживания администрации города
Черемхово, утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 5 июля 2019 года № 537

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников
муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования,
подведомственных отделу по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания администрации города Черемхово

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностных окладов (окладов), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Секретарь учебной части	4125
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4 квалификационный уровень		
1	Преподаватель	7133

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

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностных окладов (окладов), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		

1	2	3
1	Художник	5099
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		
1	Механик	4249

3. Профессионально квалификационные группы должностей работников культуры искусства и кинематографии

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностных окладов (окладов), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
1	Контролер билетов	3685
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1	Заведующий костюмерной	5928
2	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
3	Культорганизатор	
4	Аккомпаниатор	
5	Ведущий дискотеки	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1	Библиотекарь	6812
2	Главный библиотекарь	
3	Библиограф	
4	Художник по свету	
5	Художник-модельер театрального костюма	
6	Художник-постановщик	
7	Художник-реставратор	
8	Администратор (старший администратор)	
9	Заведующий аттракционом	

1	2	3
10	Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	6812
11	Лектор (экскурсовод)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
1	Главный балетмейстер	7776
2	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	
3	Заведующий отделом (сектором) музея	
4	Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	
5	Главный хранитель фондов	
6	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	
7	Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов	
8	Заведующий художественно-оформительской мастерской	
9	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
10	Режиссер-постановщик	

4. Профессионально квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностных окладов (окладов), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1	Киномеханик	5364
1	2	3

2	Машинист сцены	5364
3	Монтировщик сцены	
4	Станочник специальных деревообрабатывающих станков	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии Второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Настройщик пианино и роялей	6416

5. Профессионально квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностных окладов (окладов), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
1	Дворник	4673
2	Сторож (вахтер)	
3	Уборщик производственных помещений	
4	Уборщик служебных помещений	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
6	Слесарь-сантехник	
7	Садовник	
8	Кассир билетный	
9	Швея	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5364
1	2	3
2	Слесарь-сантехник	5364

Примечание: наименования должностей (профессий) являются обобщающими, в штатном расписании допускается их конкретизация.

Управляющий делами администрации -
заместитель мэра города

Г.А. Попова