**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ  
КУЙТУНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОТЕЛЬБИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

09.01.2017 г. п. Новая Тельба № 2

О внесении изменений в Постановление главы администрации Новотельбинского муниципального образования от 20.01.2016 г. № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новотельбинский социально-культурный центр»

В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», Распоряжения Правительства Иркутской области от 11 апреля 2013 года № 139-рп «О мерах по совершенствованию оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях», в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь ст.58 Устава Новотельбинского муниципального образования:

1. Внести изменения в Постановление главы администрации Новотельбинского муниципального образования от 20.01.2016 г. № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новотельбинский социально-культурный центр».

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новотельбинский социально-культурный центр»

(прилагается).

3. Действие настоящего Постановления распространить с 01.01.2017 года.

4. Постановление главы администрации Новотельбинского муниципального образования от 20.01.2016 г. № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новотельбинский социально-культурный центр» считать утратившим силу.

5. Настоящее постановление опубликовать в специальном выпуске газеты Новотельбинского муниципального образования «Муниципальный вестник».

Глава Новотельбинского муниципального образования: Н.М. Толстихина

Утверждено:

Постановлением главы администрации

Новотельбинского муниципального образования

от 09.01.2017 г. № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новотельбинский социально-культурный центр»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении Новотельбинского муниципального образования (далее – Положение), разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=655), [144](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=689), [145](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100977) Трудового кодекса Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и муниципальных правовых актов Новотельбинского муниципального образования.

1.2. Положение применяется при определении оплаты труда и распространяется на работников муниципального казенного учреждения культуры, учредителем которого является администрация Новотельбинского муниципального образования (далее - Учредитель).

1.3.Оплата труда работников МКУК производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности в соответствии занимаемой должности.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников культуры (далее по тексту - работники);

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее по тексту - рабочие);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера;

- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда работников культуры;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (группам должностей).

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа.

1.7. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с настоящим Положением определяют размеры компенсационных, стимулирующих выплат и закрепляют их в локальном нормативном акте Учреждения, коллективном договоре или трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

1.8. Работникам Учреждения культуры начисляются и выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, действующим законодательством, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

1.9. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.10. Оплата труда работников, 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 в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителя учреждения.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда работников Учреждения, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, за исключением руководителя Учреждения.

2.2. Размеры минимальных должностных окладов работников устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемых ими должностей работников культуры, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с [приложением N 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=47318;fld=134;dst=100105) к настоящему Положению.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО=МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

Оклады (должностные оклады) работников Учреждения могут индексироваться в зависимости от объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансирование расходов на оплату труда, в порядке, размерах и сроки, установленные соответствующим решением органа местного самоуправления.

2.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность;

в) повышающий коэффициент к окладу для работников учреждений и структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.4. Повышающие коэффициенты не устанавливаются руководителю учреждения.

2.5. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

2.6. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, не устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию.

2.7. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, за квалификационную категорию устанавливается по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

б) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (п. 2 «Деятельность в области искусства»):

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории.

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории.

г) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,15 – имеющим 1 класс;

0,05 - имеющим 2 класс.

2.8. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,1.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретный размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

2.9. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу для работников учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах установить в размере 0,25.

**3. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала**

3.1. Работники культуры и искусства

3.1.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников культуры и искусства учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134;dst=100009) "Должности работников культуры, искусства и кинематографии", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 [(приложение N 1)](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=47318;fld=134;dst=100105).

3.2. Административно-управленческий персонал

3.2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников учреждения, занимающих должности административно-управленческого персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134;dst=100009) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" [(приложение N 1)](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=47318;fld=134;dst=100136).

3.3. Работники, осуществляющие профессиональную

деятельность по профессиям рабочих

3.3.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134;dst=100009) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", и на основе отнесения должностей рабочих к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=76147;fld=134;dst=100009) профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства, общеотраслевых профессий, кинематографии" [(приложение N 1)](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=47318;fld=134;dst=100174).

3.4. Руководитель учреждения

3.4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.4.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2,5 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения культуры.

Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

3.4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

3.4.5. Должностной оклад художественного руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада, установленного руководителю. Размер должностного оклада зависит от уровня ответственности, квалификации, объема выполняемых работ.

3.4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=54479;fld=134;dst=100106) 4 и 5 настоящего Положения.

3.4.7. Руководителю учреждения с учетом результативности и качества работы по итогам за отчетный квартал, к должностному окладу может быть установлена стимулирующая надбавка в размере до 200 процентов от должностного оклада.

3.4.9. Конкретные размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок руководителя учреждения указываются в трудовом договоре и определяются работодателем.

3.4.10. Руководителю учреждения за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования учреждения может быть выплачена премия.

Порядок и условия премирования руководителя учреждения определяются в соответствии с [разделом](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=53239;fld=134;dst=100147) 5 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

4.1. В порядке и случаях, установленных трудовым законодательством, работникам учреждения культуры выплачивается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается руководителем казенного учреждения культуры в соответствии с трудовым законодательством и с учетом мнения представительного органа.

4.2. Работникам казенного учреждения культуры, расположенного в сельской местности , должностные оклады (тарифные ставки (оклады)) устанавливаются в повышенном на 25 процентов размере.

36. За работу в ночное время работникам учреждения культуры производится доплата в размере 35% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

37. Оплата труда работников учреждений культуры осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством.

**5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

Работникам учреждения культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, относящимся к группам должностей "руководители" и "специалисты", к должностному окладу могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки:

1) надбавка за квалификацию.

Размер надбавки за квалификацию определяется аттестационной комиссией МО Куйтунский район в размере от 10 до 50 процентов от должностного оклада;

2) надбавка за результативность и качество работ.

Надбавка за результативность и качество работ устанавливается за достижения показателей деятельности казенного учреждения культуры, в следующих размерах:

группа должностей "руководители" - в размере от 10 до 200 процентов от должностного оклада;

группа должностей "специалисты" - в размере от 10 до 200 процентов от должностного оклада;

3) надбавка за ученую степень.

Надбавка за ученую степень устанавливается работникам учреждения культуры, имеющим ученую степень доктора наук по соответствующему профилю, - в размере 40 процентов от должностного оклада, имеющим ученую степень кандидата наук по соответствующему профилю, - в размере 35 процентов от должностного оклада;

4) надбавка за почетное звание.

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам учреждения культуры, имеющим почетные звания: "Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации", - в размере 35 процентов от должностного оклада; работникам государственных театрально-зрелищных учреждений культуры, имеющих звание "академический", - в размере 50 процентов от должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам учреждения культуры, имеющим почетные звания: "Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", - в размере 30 процентов от должностного оклада; работникам государственных театрально-зрелищных учреждений культуры, имеющих звание "академический", - в размере 50 процентов от должностного оклада;

5) надбавка за награждение знаками отличия.

Надбавка за награждение знаками отличия устанавливается работникам учреждения культуры, награжденным знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, в размере 10 процентов от должностного оклада;

6) надбавка за применение иностранных языков.

Надбавка за применение иностранных языков устанавливается работникам учреждения культуры библиотек и музеев, владеющим иностранными языками и применяющим их в работе, в размере до 15 процентов от должностного оклада;

7) надбавка за масштабность.

Надбавка за масштабность устанавливается работникам учреждения культуры за расширение объема работ, сложность информационных запросов, координацию деятельности муниципального казенного учреждения культуры и выездную работу в следующих размерах:

группа должностей "руководители" - в размере от 10 до 50 процентов от должностного оклада;

группа должностей "специалисты" - в размере от 10 до 50 процентов от должностного оклада;

8. В соответствии с настоящим разделом работникам учреждения культуры, имеющим одновременно основания для установления надбавок, предусмотренных подпунктами 4, 5 пункта 7 настоящего Положения, устанавливается одна из указанных надбавок по выбору работника учреждения культуры, переведенного на отраслевую систему оплаты труда.

9. Работникам учреждения культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования соответствующего государственного учреждения культуры, находящегося в ведении Иркутской области, может быть выплачена премия.

10.Порядок и условия премирования работников учреждений культуры определяются локальными нормативными актами казенного учреждения культуры.

11. Конкретные размеры стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, и должностного оклада работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, определяются в пределах фонда оплаты труда соответствующего казенного учреждения культуры, для каждого работника учреждения культуры руководителем данного учреждения, согласно достигнутым работником показателям работы в соответствии с коллективными, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Дополнительная выплата устанавливается работникам, если установленный в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения должностной оклад работника при сохранении объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации, что и до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, установлен меньше должностного оклада, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением – в размере, исчисляемом как разница между размерами должностного оклада работника, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, и должностного оклада работника, установленного в соответствии с настоящим Положением (доплата до должностного оклада).

6.2. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников, (далее – персональный повышающий коэффициент) при наличии следующих оснований:

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющиеся лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений - лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатами премий Губернатора Иркутской области;

г) награжденным наградами Иркутской области;

д) молодым специалистам – работникам в возрасте на дату установления персонального коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начального) профессионального образования, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшее (среднее, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которого составляет менее 3х лет (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении);

е) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

ж) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела;

з) за стаж работы в учреждении.

6.3. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 6.1 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а» - «в» пункта 6.1 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки ((фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий.

Персональный коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом «з» пункта 6.1 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже непрерывной работы в учреждении от 3 лет и выше.

6.4. Предельный размер персонального коэффициента не должен превышать 3.

6.5. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных, в том числе стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу (для работников, указанных в пункте 2.4 настоящего Положения, - к должностному окладу), если настоящим Положение не установлено иное.

6.6. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) смерть близких родственников, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

6.7. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – до 2 должностных окладов;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств наступления случаев. Решение о выплате и размере материальной помощи работнику оформляется локальным правовым актом учреждения.

Глава Новотельбинского муниципального образования: Н.М. Толстихина

Приложение 1

к положению об оплате труда работников муниципального

казенного учреждения культуры «Новотельбинский

социально-культурный центр», находящегося в ведении

администрации Новотельбинского муниципального

образования

**Минимальные размеры окладов**

работников МКУК «Новотельбинский социально-культурный центр», установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134;dst=100009)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный размер оклада (ставки), руб. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Профессиональная квалификационная группа | |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| **Библиотекарь** |  | |
| Минимальный размер оклада (ставки), (руб.) | 2 578,50 рублей | |

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Профессиональная квалификационная группа | |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| **Художественный руководитель** |  |
| Минимальный размер оклада (ставки), (руб.) | 4 103 рублей |