

**ВОЛГОГРАДСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА****РЕШЕНИЕ**

400066, г. Волгоград, ул. Советская, 9

тел. (8442) 33-26-55, факс (8442) 55-17-13

от _____ № _____

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда

С целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции на 02.11.2013), статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 24, 26, 39 Устава города-героя Волгограда, Волгоградская городская Дума

РЕШИЛА:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда (прилагается).

2. Признать утратившими силу подпункт 1.1 пункта 1, подпункты 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 пункта 2 решения Волгоградской городской Думы от 05.04.2007 № 43/1034 «Об упорядочении финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений сферы культуры и искусства Волгограда» (в редакции на 30.01.2013).

3. Администрации Волгограда:

3.1. Привести систему и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда в соответствии с настоящим решением.

3.2. Опубликовать настоящее решение в средствах массовой информации в установленном порядке.

4. Настоящее решение вступает в силу с 01 января 2014 года.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на В.В. Колесникова - заместителя главы Волгограда.

Глава Волгограда

И.М. Гусева

Утверждено
решением Волгоградской
городской Думы
от _____ № _____

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры Волгограда**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными протоколом № 11 от 21 декабря 2012 года.

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Волгограда (далее - учреждения) независимо от источника формирования и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда, размер окладов, должностных окладов, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения. Разработанная система оплаты труда распространяет свое действие на формирование фонда оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения;
мнения представительного органа работников учреждения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Учреждение самостоятельно определяет размеры окладов, должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

1.7. 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.

Заработная плата работника учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты надбавок и премиальных выплат производится пропорционально объему выполненных работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

1.9. Индексация окладов, должностных окладов работников учреждений осуществляется в порядке и размерах, устанавливаемых решением Волгоградской городской Думы.

1.10. Оплата труда работников учреждений, должности которых не предусмотрены настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов)

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (окладов) по ПКГ работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, а также осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и по профессиям рабочих культуры (далее - служащие и рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая

2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», а также по должностям (профессиям), не отнесенным к ПКГ, согласно приложению 1 «Рекомендуемые размеры минимальных окладов (окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, работников сельского хозяйства» к настоящему Положению.

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (окладов) по ПКГ работников учреждений, перечень которых приведен в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также по должностям, не отнесенным к ПКГ, согласно приложению 2 «Рекомендуемые размеры минимальных окладов должностей работников культуры» к настоящему Положению.

2.3. Отнесение общеотраслевых профессий рабочих к четвертому квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» производится в соответствии с Перечнем общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, согласно приложению 3 «Перечень общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих постоянно выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы» к настоящему Положению.

Отнесение профессий рабочих культуры к четвертому квалификационному уровню ПКГ «Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» производится в соответствии с Перечнем профессий высококвалифицированных рабочих культуры, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, согласно приложению 4 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих культуры, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы» к настоящему Положению.

2.4. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам культуры устанавливается:

повышающий коэффициент за профессиональное мастерство артистическому и художественному персоналу;

повышающий коэффициент по занимаемой должности служащих (для работников культуры, кроме художественно-артистического персонала, которым установлен повышающий коэффициент за профессиональное мастерство).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер должностного оклада определяется путем суммирования размера минимального оклада и размера выплат по повышающему коэффициенту. Должностные оклады подлежат округлению до целого рубля в соответствии с математическими правилами округления.

2.4.1. Повышающий коэффициент к минимальному окладу за профессиональное мастерство артистическому и художественному персоналу устанавливается с целью стимулирования работников артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий мастер сцены - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

2.4.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности служащего устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается ежемесячная доплата к окладу в размерах:

до 12 % - с тяжелыми и вредными условиями труда, но не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада);

до 24 % - с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, но не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации) производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу

определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу, предусматриваются средства (фонд стимулирующих выплат).

Фонд стимулирующих выплат учреждения включает в себя средства на установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Фонд стимулирующих выплат устанавливается в процентах от базовой части фонда оплаты труда, которая включает в себя сумму должностных окладов работников учреждения по штатному расписанию, а также сумму, обеспечивающую доведение установленной заработной платы работника, с учетом надбавок, предусмотренных пунктом 4.3 настоящего Положения, до уровня минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Предусматривается следующий размер фонда стимулирующих выплат учреждения:

для театров - 75 % от базовой части фонда оплаты труда;

для концертных организаций - 50 % от базовой части фонда оплаты труда;

для библиотек - 40 % от базовой части фонда оплаты труда;

для культурно - досуговых учреждений и музеев – 40 % от базовой части фонда оплаты труда.

4.2 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями о премировании, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка к должностному окладу (окладу) за классность водителям транспортных средств;

надбавка за стаж;

надбавка за ученую степень, почетное звание.

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за разделение рабочего дня на части;

премии.

Условия установления и определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, осуществляется на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряе-

мых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.4. Ежемесячная надбавка за классность водителям транспортных средств выплачивается в целях материального стимулирования труда водителей транспортных средств и повышения уровня их квалификации.

Условиями для выплаты ежемесячной надбавки за классность водителям транспортных средств являются наличие в учреждении:

положения о присвоении классности водителям транспортных средств.

Ежемесячная надбавка за классность водителям транспортных средств устанавливается в следующих размерах:

за 1 класс - до 25% к окладу водителя транспортного средства;

за 2 класс - до 10% к окладу водителя транспортного средства.

4.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж устанавливается руководителям и работникам учреждения, в зависимости от трудового стажа работы в государственных и муниципальных организациях, в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 5 % от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы;

от 5 до 10 лет - 10 % от должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 15 % от должностного оклада;

свыше 15 лет - 20 % от должностного оклада.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности в государственных и муниципальных организациях. В стаж включается время нахождения на военной службе.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж выплачивается по основной должности.

4.6. Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание. Рекомендуемый размер надбавки:

10% от должностного оклада (оклада) – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20% от должностного оклада (оклада) – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

При наличии у работника нескольких ученых степеней и почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований по желанию работника.

4.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам, имеющим высокие или особые, по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей, показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития

учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде, на основании критериев оценки, в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Рекомендуемый размер - до 500 % от должностного оклада.

4.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за инициативный творческий подход к выполнению заданий;
- за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ;
- за высокое исполнительское мастерство, особые творческие достижения (артистическому и художественному персоналу);
- высокий уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий.

Конкретный перечень качественных показателей и размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяются учреждения самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 % от должностного оклада.

4.9. Работникам муниципальных театров Волгограда, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается повышающий коэффициент в размере 30 % к должностному окладу (окладу) по занимаемой должности за фактически отработанное время. Время перерыва в рабочее время не включается.

Разделение рабочего дня на части устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Локальный нормативный акт, регулирующий разделение рабочего дня на части, должен предусматривать: круг работников, для которых вводится рабочий день, разделенный на части; величину продолжительности частей, на которые разделен рабочий день, величину продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится разделенный рабочий день (или срок не указывается) и др.

4.10. В целях поощрения работников за выполненную работу работники могут быть премированы.

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование руководителя осуществляется по решению работодателя по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период.

Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия выплачивается по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей (художественного руководителя учреждения) и главного бухгалтера

5.1. Система оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей (художественного руководителя учреждения) и главного бухгалтера включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с работодателем. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения, относимых к основному персоналу согласно приложению 5 «Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных ок-

ладов руководителей муниципальных учреждений культуры» к настоящему Положению, и не должен превышать 5 размеров средней заработной платы основного персонала работников возглавляемого им учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых работодателем.

5.2. При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

5.3. Средняя заработная плата основного персонала работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, выплат стимулирующего характера, установленных действующим штатным расписанием на момент составления проекта бюджета, на списочную численность основного персонала работников учреждения по штатной расстановке на момент составления проекта бюджета.

При расчете средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

Работник учреждения, работающий на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения, как один человек (целая единица).

При определении списочной численности работников учреждения, следует учитывать:

- основных работников;
- работников, являющихся внешними совместителями;
- работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, выполняющих работу, помимо основной работы в том же учреждении;
- работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

5.4. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения, а также при назначении нового руководителя - размер должностного оклада руководителя учреждения определяется работодателем.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (художественного руководителя учреждения) и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения (художественному руководителю учреждения) и главному бухгалтеру, с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные разделом 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения соответствующим работодателем.

5.7. Руководителю учреждения, по результатам деятельности учреждения, работодатель устанавливает выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

5.8. Заместителям руководителя учреждения (художественному руководителю учреждения) и главному бухгалтеру локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам). Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом.

6.2. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя, на основании письменного заявления руководителя.

7. Заключительное положение

Изменения в настоящее Положение вносятся решением Волгоградской городской Думы в установленном порядке.

Департамент по делам культуры
администрации Волгограда

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры Волгограда,
утвержденному решением
Волгоградской городской Думы
от _____ № _____

**Рекомендуемые размеры
минимальных окладов (окладов) общеотраслевых должностей
руководителей структурных подразделений, специалистов,
служащих, общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры,
работников сельского хозяйства**

№ п/п	Категория работников	Размер минимального оклада (оклада) (рублей)
1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	3602
1.1.2.	2 квалификационный уровень	3989
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	3989
1.2.2.	2 квалификационный уровень	4503
1.2.3.	3 квалификационный уровень	5276
1.2.4.	4 квалификационный уровень	5790
1.2.5.	5 квалификационный уровень	6175
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	5276
1.3.2.	2 квалификационный уровень	5558
1.3.3.	3 квалификационный уровень	5917
1.3.4.	4 квалификационный уровень	6111
1.3.5.	5 квалификационный уровень	6433

1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	6690
1.4.2.	2 квалификационный уровень	7077
1.4.3.	3 квалификационный уровень	7718
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	3602
2.1.2.	2 квалификационный уровень	3732
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	3989
2.2.2.	2 квалификационный уровень	4181
2.2.3.	3 квалификационный уровень	4374
2.2.4.	4 квалификационный уровень	4568
3. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства первого уровня»	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	3602
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства второго уровня»	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	3732
3.2.2.	2 квалификационный уровень	3989
3.2.3.	3 квалификационный уровень	4181
3.2.4.	4 квалификационный уровень	4568
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	5276
4.1.2.	2 квалификационный уровень	5558
4.1.3.	3 квалификационный уровень	5917
5. Профессии и должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам		

продолжение приложения 1

5.1.	Закройщик, портной, швея	4568
5.2.	Главный инженер	7077

Департамент по делам культуры
администрации Волгограда

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры Волгограда,
утвержденному решением
Волгоградской городской Думы
от _____ № _____

**Рекомендуемые размеры
минимальных окладов должностей работников культуры**

N п/п	Категория работников	Размер минимального оклада (рублей) в организациях исполнительск их искусств	Размер минимального оклада (рублей) в библиотеках	Размер минимального оклада (рублей) в музеях, в организациях культурно- досугового типа
1.	ПКГ должностей технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	3602		3602
2.	ПКГ должности работников культуры среднего звена	3922		3922
3.	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена	5802	5322	5000
4.	ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры	7500	6700	5600
5.	Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам			

происшествие *присутствие в*

5.1	Главный администратор, заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства, специалист по учету музейных предметов, инженер по безопасности музейных предметов	5802		5000
5.2	Заведующий филиалом библиотеки		6700	
5.2	Помощник директора	5802		
5.3	Главный режиссер театра	7500		
5.4.	Управляющий творческим коллективом	7500		

Департамент по делам культуры
администрации Волгограда

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры Волгограда,
утвержденному решением
Волгоградской городской Думы
от _____ № _____

**Перечень общеотраслевых профессий высококвалифицированных
рабочих, постоянно выполняющих важные (особо важные) и
ответственные (особо ответственные) работы**

Наименование профессии

1. Слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

2. Водитель автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов.

Примечание.

1. В муниципальных учреждениях культуры Волгограда к высококвалифицированным рабочим, указанным в пункте 1 настоящего Перечня, относятся рабочие, имеющие 6-й разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с представительным органом работников учреждения перечень высококвалифицированных рабочих, которые постоянно выполняют важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы и по оплате труда могут быть отнесены к четвертому квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

3. Установление оклада по четвертому квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» может носить как постоянный, так и временный характер.

Департамент по делам культуры
Администрации Волгограда

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры Волгограда,
утвержденному решением
Волгоградской городской Думы
от _____ № _____

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих культуры,
выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо
ответственные) работы**

Наименование профессии

1. Бутафор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.
2. Грумер-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов.
3. Осветитель.
4. Машинист сцены.
5. Настройщик пианино и роялей.
6. Столяр по изготовлению декораций.
7. Костюмер.
8. Реквизитор.
9. Механик по обслуживанию кино - телевизионного оборудования.
10. Механик по обслуживанию звуковой техники.
11. Оператор пульта управления киноустановки.
12. Закройщик, портной, швея, занятые изготовлением сложных костюмов.

Примечание.

1. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с представительным органом работников учреждения перечень профессий высококвалифицированных рабочих культуры, которые выполняют важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы и по оплате труда могут быть отнесены к четвертому квалификационному уровню ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».
2. Установление оклада по четвертому квалификационному уровню ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» может носить как постоянный, так и временный характер.

Департамент по делам культуры
администрации Волгограда

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры Волгограда,
утвержденному решением
Волгоградской городской Думы
от _____ № _____

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных (автономных) учреждений культуры

Деятельность библиотек, музеев

Главный научный сотрудник
Ведущий научный сотрудник
Старший научный сотрудник
Научный сотрудник
Главный хранитель фондов
Главный библиограф
Главный библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь
Хранитель фондов
Художник-реставратор
Организатор экскурсий
Методист
Редактор
Экскурсовод
Музейный смотритель

Деятельность театров, концертных организаций

Главный режиссер
Главный дирижер
Главный хормейстер
Главный балетмейстер
Главный художник
Режиссер-постановщик
Балетмейстер-постановщик
Художник-постановщик
Режиссер
Дирижер

Хормейстер
 Балетмейстер
 Аккомпаниатор-концертмейстер
 Концертмейстер по классу вокала (балета)
 Художники всех специальностей
 Репетитор по балету (вокалу)
 Репетитор по технике речи
 Редактор
 Артист драмы
 Артист-вокалист (солист)
 Артист балета
 Артист хора
 Артист оркестра
 Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов
 Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля)
 Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива
 Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива
 Артисты - концертные исполнители (всех жанров)
 Лектор-искусствовед (музыковед)
 Чтец - мастер художественного слова

Деятельность учреждений клубного типа, кинотеатров

Дирижер
 Режиссер
 Хормейстер
 Художник-постановщик
 Методист
 Балетмейстер
 Культурный организатор
 Аккомпаниатор
 Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам
 Распорядитель танцевального вечера (ведущий дискотеки)
 Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
 Киномеханик

Деятельность парков

продолжение приложения 5

3

Заведующий культурно-массовым сектором
Заведующий аттракционом
Заведующий художественно-оформительской мастерской
Культурорганизатор

Департамент по делам культуры
администрации Волгограда