

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ВОСТОКСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КРАСНОАРМЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

РЕШЕНИЕ

**О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных
казенных учреждений Востокского городского поселения**

Принято решением Муниципального комитета Востокского городского поселения
от 21 марта 2012 г. № 136

Настоящее решение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, постановлением Администрации Приморского края от 30.05.2011 № 138-па «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Уставом Востокского городского поселения, в целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, финансируемых из бюджета Востокского городского поселения.

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее решение устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, и включает в себя:

1) размеры окладов (ставок заработной платы) (далее – оклад) работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения (далее – учреждений);

2) порядок формирования фонда оплаты труда;

3) порядок и условия выплат компенсационного характера;

4) порядок и условия выплат стимулирующего характера;

5) порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим решением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему решению.

4. Положения настоящего решения не распространяются на муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности.

Статья 2. Порядок определения оплаты труда

1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2. Заработная плата включает в себя должностной оклад с выплатами по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Определено, что заработная плата работников муниципальных казенных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждений и не может быть меньше заработной платы, выплаченной по состоянию на 01 октября 2011 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и выполнения нормы рабочего времени.

3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Минимальные оклады работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам (Приложение 1 к настоящему решению). Размеры окладов работников учреждений, установленных приложением к настоящему решению, применяются в учреждениях по всем видам экономической деятельности.

5. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

Статья 3. Порядок формирования фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению решением Муниципального комитета Востокского городского поселения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим решением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части фонда оплаты труда (не более 70% от фонда оплаты труда) и стимулирующей части (не менее 30% от фонда оплаты труда).

4. За счет базовой части фонда оплаты труда производятся выплаты:

1) заработной платы, в том числе;

– замещения уходящих в отпуск работников учреждений;

- компенсации работникам за неиспользованный отпуск;
- компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от рождения до 3-х лет;
- первых трех дней временной нетрудоспособности работников;

2) компенсационные.

5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Руководитель учреждения вправе устанавливать к окладу работников повышающий коэффициент от 1,2 до 1,5.

Статья 4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) доплата за ненормированный рабочий день;

9) доплата за рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом свыше двух часов);

10) районный коэффициент;

11) процентная надбавка к заработной плате в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Конкретные размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Минимальная величина доплаты не может быть менее четырёх процентов оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада). Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7. Доплата за рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом свыше двух часов) устанавливается при производственной необходимости работникам, непосредственно обслуживающим население, с их согласия. Размер доплаты составляет 30% части оклада (должностного оклада).

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка.

11. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждений применяется в размере 1,3.

13. Работникам учреждений выплачивается процентная надбавка (без учета районного коэффициента) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

- 10% по истечению первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50%;

- 50% с первого дня работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не менее пяти лет;

- 10% молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с увеличением на 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50%.

Общий размер выплачиваемых работнику надбавок не может превышать 50%.

Статья 5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Максимальный размер выплат стимулирующего характера, кроме выплат за выслугу лет, определяются локальным нормативным актом учреждения (Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения) в пределах средств фонда стимулирования.

Неиспользованные средства фонда оплаты труда учреждения, а также экономия базовой части фонда оплаты труда учреждения, образовавшаяся в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным

с отсутствием работника, направляется учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующая надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничивается.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

1) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);

2) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными актами учреждения, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

4. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам учреждений производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в государственных и (или) муниципальных учреждениях в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (% к месячному должностному окладу)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
От 15 лет и выше	30

5. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

1) время работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях, учреждениях здравоохранения, в аппаратах органов государственной, муниципальной власти и управления;

2) время работы на выборных должностях на постоянной основе в представительных и исполнительных органах власти;

3) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в государственное и (или) муниципальное учреждение;

4) время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этом учреждении до поступления на учебу;

5) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных и (или) муниципальных учреждениях;

6) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными (или) муниципальными учреждениями.

6. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

1) надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

2) при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

3) ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

4) ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

5) если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

6) если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

7) назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, изданного по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

8) при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

1) стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

2) состав комиссии утверждается руководителем учреждения;

3) основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

8. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

1) ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителя этого учреждения;

2) индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения, утвержденного локальным актом учреждения, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты по итогам работы назначаются приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования.

10. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств фонда стимулирования, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Приказ о выплате материальной помощи работникам учреждения издается на основании письменного заявления.

11. При введении новых систем оплаты труда работников учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

Статья 6. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главного бухгалтера

1. Условия оплаты труда руководителей учреждений включают размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер оклада руководителей учреждений определяется работодателем в соответствии с приложением 2 к настоящему решению.

3. Работодатель вправе устанавливать к окладу руководителя учреждения повышающий коэффициент от 1,2 до 1,5.

Конкретный размер повышающего коэффициента руководителю учреждения устанавливается работодателем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу руководителя учреждения образует новый оклад.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

4. С учетом условий труда для руководителей учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 4 настоящего решения.

5. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 5 настоящего решения. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 250% оклада руководителя учреждения, выплат за высокие результаты работы – 200% оклада руководителя учреждения. Выплаты за качество и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения утвержденных учредителем целевых показателей деятельности учреждения. Оценку работы руководителя учреждения осуществляет работодатель по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения.

6. Размеры окладов заместителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложением 2 к настоящему решению.

7. Выплаты компенсационного характера для заместителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 4 настоящего решения.

8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 5 настоящего решения.

Статья 7. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности и (профессии рабочих) данного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств экономии фонда оплаты труда.

3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и краевыми законами.

4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в

полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим решением, устанавливается муниципальным правовым актом Востокского городского поселения.

7. В случае проведения индексации ставок заработной платы либо размеров фонда оплаты труда в течение года, индексации подлежат все его части.

Статья 8. Заключительные положения

1. Признать утратившим силу следующие решения:

1) от 06 марта 2007 года № 76 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений в Востокском городском поселении» (принято решением Муниципального комитета Востокского городского поселения от 06 марта 2007 года № 145»;

2) от 05 мая 2011 года № 19 « О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 06.03.2007 № 76 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений в Востокском городском поселении» (принято решением Муниципального комитета Востокского городского поселения от 22 апреля 2011 года № 57»;

3) от 10 октября 2011 года № 37 « О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 06.03.2007 № 76 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений в Востокском городском поселении» (принято решением Муниципального комитета Востокского городского поселения от 21 сентября 2011 года № 96».

2. Лица, нарушившие требования настоящего решения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3 Настоящее решение вступает в силу со дня его официального обнародования путем размещения в администрации Востокского городского поселения, МУК «Дворец культуры «Металлург» п. Восток».

Глава Востокского
городского поселения

Г.Н. Герасименко

«03» апреля 2012 г.

№ 58

Дата обнародования «03» апреля 2012 г. исх. № 432

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников муниципального казенного учреждения культуры
«Дворец культуры «Металлург» п. Восток»

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	Ведущий менеджер по культурно-массовому досугу	5467
2.	Менеджер по культурно-массовому досугу 1 категории	4967
3.	Менеджер по культурно-массовому досугу 2 категории	4467
4.	Менеджер по культурно-массовому досугу	3969
5.	Художник-постановщик высшей категории	5467
6.	Художник-постановщик 1 категории	4740
7.	Художник-постановщик 2 категории	4013
8.	Художник-постановщик	3285
9.	Балетмейстер хореографического коллектива высшей категории	5889
10.	Балетмейстер хореографического коллектива 1 категории	5130
11.	Балетмейстер хореографического коллектива 2 категории	4371
12.	Балетмейстер хореографического коллектива	3612
13.	Хормейстер вокального или хорового коллектива высшей категории	4699
14.	Хормейстер вокального или хорового коллектива 1 категории	4337
15.	Хормейстер вокального или хорового коллектива 2 категории	3975
16.	Хормейстер вокального или хорового коллектива	3612
17.	Руководитель клубного формирования 1 категории	4699
18.	Руководитель клубного формирования 2 категории	4156

19.	Руководитель клубного формирования	3612
20.	Культурорганизатор 1 категории	3285
21.	Культурорганизатор 2 категории	3001
22.	Культурорганизатор	2717
23.	Руководитель кружка 1 категории	3285
24.	Руководитель кружка 2 категории	3001
25.	Руководитель кружка	2717
26.	Аккомпаниатор	3285
27.	Заведующий костюмерной	3285
28.	Главный библиотекарь	5467
29.	Ведущий библиотекарь	4800
30.	Библиотекарь 1 категории	4112
31.	Библиотекарь 2 категории	3425
32.	Библиотекарь	2717
33.	Светооператор	2750
34.	Бухгалтер	4920
35.	Мастер участка	3850
36.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2750
37.	Делопроизводитель	3285
38.	Швея	2469
39.	Уборщик служебных помещений	2068
40.	Дворник	1960
41.	Слесарь-сантехник	2750
42.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2750
43.	Сторож (вахтер)	2068

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
руководителей муниципального казенного учреждения культуры
«Дворец культуры «Металлург» п. Восток»

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	Директор	5889
2.	Заместитель директора	5300
3.	Главный бухгалтер	5300
4.	Художественный руководитель	5300