

**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 28 октября 2016 г. № 112

Настоящее решение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, 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 отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения (далее – учреждения), в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, и включает в себя:

- 1) порядок формирования фонда оплаты труда;
- 2) размеры окладов работников учреждений и порядок установления повышающих коэффициентов, образующих новый оклад;
- 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. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4) перечня видов компенсационных выплат в учреждениях, установленного статьей 5 настоящего решения;

5) перечня видов стимулирующих выплат в учреждениях, установленного статьей 6 настоящего решения.

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

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

5. 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 о местном бюджете.

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. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы (в том числе замещения уходящих в отпуск работников

учреждений). В базовую часть фонда оплаты труда включаются оклады с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты, в том числе компенсации работникам за неиспользованный отпуск, компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от рождения до 3-х лет, выплаты за первые три дня временной нетрудоспособности работников.

5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6. Средства экономии годового фонда оплаты труда, в том числе высвобождаемые в результате сокращения численности работников по решению руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

Статья 4. Размеры окладов работников учреждений и порядок установления повышающих коэффициентов

1. Заработная плата включает в себя оклад с учетом повышающего коэффициента, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается. Минимальные оклады работников учреждений (Приложение 1 к настоящему решению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и применяются в учреждениях по всем видам экономической деятельности. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2. Руководитель учреждения вправе устанавливать к окладу работников повышающий коэффициент от 1,1 до 2,0. Конкретный размер повышающего коэффициента работнику устанавливается руководителем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, способности адаптироваться к изменяющимся условиям и т.д. Применение повышающего коэффициента к окладу работника образует новый оклад (далее – оклад с учетом повышающего коэффициента). Решение о введении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Минимальные оклады работников учреждений ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Муниципального комитета Востокского городского поселения о местном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Статья 5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам с учетом повышающего коэффициента. 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 РФ.

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 четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ. 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 с учетом повышающего коэффициента. 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.

5. 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 с учетом повышающего коэффициента.

6. 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 РФ.

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.

7. 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 РФ.

8. 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.

9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ.

10. На заработную плату работников учреждений начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в порядке, установленном решением Муниципального комитета Востокского городского поселения «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Востокском городском поселении, и работающих в учреждениях, финансируемых из бюджета Востокского городского поселения», в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Районный коэффициент для работников организаций, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и процентная надбавка

за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, а в случае установления минимальной оплаты труда в Приморском крае – не менее МРОТ регионального значения.

Статья 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Работникам могут быть установлены следующие виды стимулирующих 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.

3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждений, формируемого за счет средств местного бюджета.

4. Стимулирующая надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу с учетом повышающих коэффициентов и максимальным размером не ограничивается.

5. 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, могут быть направлены учреждением на увеличение стимулирующей фонда оплаты труда.

6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается 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;
- 3) выполнение особо важных и срочных задач;
- 4) содействие в повышении доходности учреждения;
- 5) участие в реализации программ развития.

7. 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: 10% - при стаже от 1 года до 5 лет; 15% - от 5 до 10 лет; 20% - 10 до 15 лет; 30% - при стаже свыше 15 лет.

8. 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 и подведомственных им учреждениях;

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 нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными (или) муниципальными учреждениями.

9. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

1) надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада с учетом повышающих коэффициентов работника учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

2) при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на 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;

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

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

1) стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется кадровой службой;

2) 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.

11. 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.

12. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения, утвержденного локальным актом учреждения.

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

Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу с учетом повышающих коэффициентов, так и в абсолютном размере.

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

13. 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.

Премии к знаменательным датам могут выплачиваться в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие со дня рождения), к праздничным дням и профессиональным праздникам, при увольнении в связи с уходом на пенсию и в связи с награждением государственными наградами.

Материальная помощь может быть выплачена один раз в течение календарного года в следующих случаях:

1) утраты личного имущества, в результате пожара или иного стихийного бедствия на основании подтверждающих документов;

2) смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении) на основании свидетельства о смерти;

3) на лечение и восстановление здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью на основании справки из медицинского учреждения;

4) в других исключительных случаях.

Премия к знаменательной дате и материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника за счет неиспользованных средств фонда стимулирования, а также экономии фонда оплаты труда учреждения в размере не более двух окладов.

Статья 7. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, 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. Размеры окладов руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему решению.

3. Работодатель вправе устанавливать к окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения повышающий коэффициент от 1,2 до 2,5.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад.

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

4. С учетом условий труда для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 5 настоящего решения.

5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 6 настоящего решения. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 250% оклада, выплат за высокие результаты работы – 200% оклада. Оценку работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляет работодатель по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения.

6. По решению работодателя руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может быть предоставлена единовременная

разовая выплата, размер и условия которой определяются в соответствии с пунктом 13 статьи 6 настоящего решения.

7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платой работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не может превышать 5.

Статья 8. 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 РФ 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.

Статья 9. Заключительные положения

1. Признать утратившим силу следующие решения:
от 03 апреля 2012 года № 58 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения»;

от 02 мая 2012 года № 59 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 03.04.2012 № 58 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения»»;

от 01 июня 2012 года № 67 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 03.04.2012 № 58 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения»»;

от 09 сентября 2013 года № 112 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета от 03.04.2012 № 58 «О порядке и условиях оплаты

труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения»»;

от 29 ноября 2013 года № 118 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета от 03.04.2012 № 58 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения»»;

от 24 сентября 2014 года № 146 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета от 03.04.2012 № 58 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Востокского городского поселения».

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

3. Настоящее решение вступает в силу с 01 января 2017 года и подлежит официальному обнародованию путем размещения в администрации Востокского городского поселения, МКУК «Дворец культуры «Металлург» п. Восток», на официальном сайте Востокского городского поселения www.vostok-gr.ru.

Глава Востокского
городского поселения



Г.Н. Герасименко

«07» ноября 2016 г.
№ 35

Дата обнародования «08» ноября 2016 г. исх. № 1662

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
работников муниципальных казенных учреждений
Востокского городского поселения**

№ п/п	Наименование должностей (профессий), отнесенных к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Размеры окладов, рублей
1	2	3
Специалисты МКУК «Дворец культуры «Металлург» п. Восток		
<i>Должности работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в профессиональные квалификационные группы</i>		
1.	Ведущий менеджер по культурно-массовому досугу	8800
2.	Менеджер по культурно-массовому досугу 1 категории	8400
3.	Менеджер по культурно-массовому досугу 2 категории	8000
4.	Менеджер по культурно-массовому досугу	7300
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</i>		
1.	Руководитель клубного формирования 1 категории	8400
2.	Руководитель клубного формирования 2 категории	8000
3.	Руководитель клубного формирования	7300
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</i>		
4.	Ведущий библиотекарь	8800
5.	Библиотекарь 1 категории	8400
6.	Библиотекарь 2 категории	8000
7.	Библиотекарь	7300
<i>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»</i>		
8.	Костюмер	6000
Специалисты МКУ «Административно-хозяйственное управление Востокского городского поселения»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i>		
1.	Бухгалтер	8000
2.	Специалист	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
3.	Мастер участка	6500
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		

4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6000
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
6.	Сторож (вахтер)	
7.	Уборщик служебных помещений	

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей муниципальных казенных учреждений**

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	Директор	10000
2.	Заместитель директора, художественный руководитель	9100
3.	Главный бухгалтер	9100