



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ – ГОРОД РОССОШЬ
РОССОШАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 22 августа 2024г. № 985

г. Россошь

**Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципальных
казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений в повышении эффективности труда и улучшения качества оказываемых услуг, а также в целях приведения нормативных правовых актов в соответствие действующему законодательству

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения – город Россошь согласно приложению.
2. Муниципальным казенным учреждениям культуры городского поселения – город Россошь внести изменения в локальные нормативные акты в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения – город Россошь.
3. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения – город Россошь вступает в силу с 1 сентября 2024 года.
4. Постановление администрации городского поселения город Россошь от 08.02.2023 года №105 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения город Россошь» признать утратившим силу.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации городского
поселения – город Россошь

В.А. Кобылкин

Приложение
к постановлению администрации
городского поселения – город Россошь
от 22 августа 2024г. № 985

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
культуры городского поселения – город Россошь Россошанского
муниципального района Воронежской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения – город Россошь Россошанского муниципального района Воронежской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» (в редакции постановлений правительства Воронежской области от 10.02.2009 года №68, от 19.06.2013 года №534, от 25.04.2014 года №366, от 13.03.2017 года №175, от 29.12.2018 года №1220, от 23.04.2019 №415) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и входящих в единый квалификационный справочник должностей специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", раздел "квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма";

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 №26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 №309) и от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных

учреждениях Воронежской области» (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.07.2013 № 2654/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309);

- условия оплаты труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры (далее – учреждение) и их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что за этот период указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (должностные обязанности).

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда, в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Административно–управленческий персонал учреждения – работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений определен приложениями №2-5 к настоящему Примерному положению.

1.9. При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, кроме вновь принимаемых на работу.

1.11. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения – город Россошь устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- 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 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 12.03.2012 г. № 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма"»;
- от 27.02.2012 г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Таблица 1

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов работников культуры и искусства

(Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Должности, отнесенные к профессиональным группам (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов	16 335
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий билетными кассами; заведующий	17 820

костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": артист- вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артисты -концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; аккомпаниатор-концертмейстер в зависимости от категории:	
<i>2-я категория</i>	17 078
<i>обладание необходимыми сценическими данными и мастерством, исполнение различных ролей в спектаклях</i>	
<i>1-я категория</i>	17 820
<i>высшее профессиональное или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</i>	
<i>высшая категория</i>	18 562
<i>высшее профессиональное образование и стаж работы в профессиональном театре не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы в профессиональном театре не менее 3 лет</i>	
<i>ведущий мастер сцены</i>	18 562
<i>высшее профессиональное образование и стаж работы в профессиональном театре не менее 3 лет</i>	
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; артист- воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра "эквилибр"; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии в зависимости от категории:	
<i>2-я категория</i>	17 078
<i>высшее музыкальное или среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы</i>	
<i>1-я категория</i>	17 820
<i>высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не</i>	

<i>менее 3 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 5 лет</i>	
<i>высшая категория</i>	18 562
<i>высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 7 лет</i>	
Художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор, художник-постановщик, художник-фотограф, мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов в зависимости от образования и стажа:	
<i>высшее образование без стажа или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	17 078
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	17 820
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	18 562
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой, репетитор по вокалу, репетитор по балету в зависимости от образования и стажа:	
<i>высшее образование без стажа и среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	17 078
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	17 820
Концертмейстер по классу вокала (балета) в зависимости от образования и стажа:	
<i>высшее образование без стажа и стаж работы не менее 3 лет</i>	17 078
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	17 820
Администратор, звукооператор	17 820
Старший администратор	18 562
Библиотекарь; библиотекарь – каталогизатор; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод) в зависимости от категории:	
<i>2-я категория</i>	17 078
<i>среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка</i>	
<i>1-я категория</i>	17 820
<i>высшее профессиональное образование и стаж работы в данных</i>	

<i>должностях 2 категории не менее 3 лет</i>	
<i>Ведущий</i>	18 562
<i>высшее профессиональное образование и стаж работы в данных должностях 1 категории не менее 3 лет</i>	
главный библиотекарь; главный библиограф	19 305
Заведующий аттракционом, репетитор цирковых номеров, хранитель фондов; специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, методист по составлению кинопрограмм, специалист по учетно-хранительской документации, специалист экспозиционного и выставочного отдела, специалист по библиотечно-выставочной работе; звукооператор, монтажер, редактор по репертуару в зависимости от стажа и образования:	
<i>высшее образование без стажа и среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	16 670
<i>высшее образование и стаж работы не менее 3 лет</i>	17 078
<i>высшее образование и стаж работы не менее 5 лет</i>	18 562
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": гл. режиссер	29 799
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий художественно-постановочной частью	22 588
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии,	20 790

Таблица 2

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

(Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; осветитель; пастижер; реквизитор; фильмотекарь; фонотекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций	14 025
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Красильщик в пастижерском производстве; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол; реставратор фильмокопий; регулировщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов.	16 170
Второй квалификационный уровень	
Красильщик в пастижерском производстве; механик по обслуживанию звуковой техники; изготовитель игровых кукол; реставратор фильмокопий; оператор видеозаписи; настройщик духовых инструментов; настройщик-регулировщик смычковых инструментов; реставратор духовых инструментов	17 820

Таблица 3

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Архивариус, дежурный по общежитию, делопроизводитель, кассир, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, комендант, паспортист, секретарь-машинистка, экспедитор.	13 530
Второй квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	13 613
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист, художник	21 292
Второй квалификационный уровень	
Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	15 321
Третий квалификационный уровень	
Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	15 704
Четвертый квалификационный уровень	
Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16 489
Пятый квалификационный уровень	
Начальник гаража, начальник мастерской, начальник цеха	17 643

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Архитектор, бухгалтер, документовед, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист), электроник, инженер-электрик, менеджер.	19 701
Второй квалификационный уровень	
Архитектор, бухгалтер, документовед, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист), электроник, специалист по кадрам, менеджер. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	19 918
Третий квалификационный уровень	
Архитектор, бухгалтер, документовед, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист), электроник, специалист по кадрам, менеджер. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	20 137
Четвертый квалификационный уровень	
Архитектор, бухгалтер, документовед, инженер, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер-программист, электроник, специалист по кадрам, менеджер, менеджер по закупкам, менеджер по связям с общественностью и СМИ. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	20 531
Пятый квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	29 624
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела охраны труда, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела	21 351
Второй квалификационный уровень	
Главный: механик, энергетик, инженер	22 205
Третий квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 198

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливаться на 5-10% ниже оклада соответствующих руководителей структурных подразделений.

Таблица 4

Минимальные рекомендуемые размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Сторож (вахтер), гардеробщик; дворник; уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий, плотник; слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; столяр; садовник; кладовщик; кассир – билетный; буфетчик; демонстратор пластических поз; машинист по стирке и ремонту спецодежды; контролер газового хозяйства; лифтер	14 956
Второй квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	15 246
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник; плотник; столяр; повар; электрик	16 008
Второй квалификационный уровень	
Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь сантехник; плотник; столяр; повар; электрик	16 052
Третий квалификационный уровень	16 186
Четвертый квалификационный уровень	16 367

Таблица 5

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства, не отнесенные к ПКГ
(Приказ Минздравсоцразвития России 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"»)

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Светооператор	17 820
Художественный руководитель	20 790

Таблица 6

Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников организаций сферы туризма

(Приказ Минздравсоцразвития России от 12.03.2012 г. № 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма"»)

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2
Экскурсовод	17 820
Менеджер по туризму	18 562

Таблица 7

Минимальные рекомендуемые размеры окладов работников организаций сферы туризма

(Приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта"»)

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)
1	2

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2 К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие рекомендуемые повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени (квартал, год) в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры, для раскрытия их творческого потенциала и профессионального роста. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;

- второй категории – 0,05.

2.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающим должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности для служащих:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

III. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

3.5. 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 (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.7 Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств, поступающих из муниципального бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

IV. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке

установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области», к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливается работникам как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и размер её составляет не более 100%, в зависимости от личного вклада каждого работника в деятельности учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается сроком не более одного года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена по оценке эффективности деятельности каждого работника.

4.4. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;
- за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1000 рублей за почетное звание «Заслуженный работник» (с даты присвоения звания).

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливаются доплаты за классность в размере:

- 1 класс (категории В, С, Д, Е) – 25% от должностного оклада;
- 2 класс (категории В, С, Е либо Д и Е) – 10% от должностного оклада;
- 3 класс (категории В, С) - доплата не предусматривается.

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет ежемесячно в процентах к должностному окладу в зависимости от стажа работы устанавливается:

- 1) Работникам учреждения от стажа работы в учреждениях культуры:
 - от 5 до 10 лет – 10%
 - от 10 до 15 лет – 15%
 - свыше 15 лет - 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры.

2) Руководителю учреждения, работникам структурного подразделения по спорту и другим работникам учреждения, относящихся к вспомогательному персоналу, за общий стаж работы:

- от 5 до 10 лет – 10%
- от 10 до 15 лет – 15%
- свыше 15 лет - 20%.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.6 Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников), в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение 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.

4.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работников;
- в связи с юбилейной датой работников;
- к датам государственных и профессиональных праздников.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.8 Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников) и учитываются в Положении о премировании и материальном стимулировании учреждения.

4.9. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.7. настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер среднемесячной оплаты труда руководителям учреждения не может превышать пятикратного уровня среднемесячной оплаты труда работников соответствующего учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 28.10.2013 № 428 «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации».

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю и его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению, руководителю учреждения – распоряжением Учредителя.

5.5. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

5.6. Порядок и условия определения размеров выплат за выслугу лет и за звание устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, утвержденными администрацией городского поселения город Россошь Россошанского муниципального района Воронежской области и в пределах фонда оплаты труда учреждения согласно приложению №1 к Положению.

5.8. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает непосредственный руководитель на основании письменного заявления.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников
муниципальных казенных учреждений
культуры городского поселения – город Россошь

**Примерное положение
о премировании руководителей
муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения –
город Россошь Россошанского муниципального района Воронежской области.**

Настоящее Положение разработано в целях осуществления премирования руководителя учреждения, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокое качество выполняемых работ;
- в связи с юбилейной датой руководителя;
- к датам государственных и профессиональных праздников.

Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании распоряжения главы администрации городского поселения – город Россошь Россошанского муниципального района.

Порядок и условия выплаты премий.

1. Премирование руководителя учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При премировании учитывается:

- 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 уставной деятельности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премий по итогам работы за месяц, квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением главы администрации городского

поселения – город Россошь Россошанского муниципального района в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. Премирование руководителя учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю учреждения единовременно на основании мониторинга:

- выполнение учреждением муниципального или иного задания;
- высокой оценки работы учреждения со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ также выплачивается в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и др.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

4. Премия в связи с юбилейной датой руководителя учреждения и к датам государственных и профессиональных праздников выплачивается по распоряжению главы администрации городского поселения – город Россошь Россошанского муниципального района

5. Руководителю учреждения, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Руководителю учреждения, имеющему дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителю учреждения, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премия не устанавливается и не выплачивается.

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь

**Перечень должностей, отнесенных к категории административно-
управленческого персонала муниципальных казенных учреждений
культуры городского поселения – город Россошь Россошанского
муниципального района Воронежской области**

1. Руководитель учреждения
2. Заместители руководителя учреждения
3. Директор (исполнительный директор)
4. Заведующий хозяйством.
5. Заведующий аттракционом.
6. Главный бухгалтер
7. Главный инженер
8. Главный энергетик

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь

Перечень
должностей работников муниципальных казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь Россошанского муниципального
района Воронежской области, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности
«Деятельность по организации и постановке театральных и оперных
представлений, концертов и прочих сценических выступлений»,
«Деятельность концертных и театральных залов»,
«Деятельность музеев», «Деятельность в области физической культуры и
спорта».

.

1. РУКОВОДИТЕЛИ

Заведующий костюмерной;
Заведующий художественно-постановочной частью;
Заведующий художественно- оформительской мастерской;
Руководитель (заведующий) структурного подразделения по основной деятельности (отдела, отделения, сектора, мастерской).

2. ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Художественный руководитель;
главный режиссер;
главный звукорежиссер;
главный хормейстер;
главный балетмейстер;
главный художник;
главный художник-модельер театрального костюма;
главный художник по свету;
концертмейстер;
заведующий музыкальной частью;
заведующий художественно-постановочной частью, постановочной частью;
помощник (главного режиссера, дирижера, балетмейстера, художественного руководителя);
заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений;
руководитель клубного формирования- любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.

3. СПЕЦИАЛИСТЫ

Артист оркестра (ансамбля);
 ведущий дискотеки;
 аккомпаниатор;
 аккомпаниатор- концертмейстер;
 методист клубного учреждения(дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений;
 артист оркестра;
 артист концертный исполнитель;
 культорганизатор;
 режиссер-постановщик;
 балетмейстер-постановщик;
 хореограф;
 художник-постановщик;
 оператор-постановщик;
 видеооператор;
 видеорежиссер;
 балетмейстер;
 хормейстер;
 художник- декоратор;
 художник по свету;
 художник-модельер театрального костюма;
 художник-реставратор;
 художник-фотограф;
 художник-постановщик;
 концертмейстер по классу вокала ;
 режиссер;
 звукорежиссер;
 репетитор по вокалу;
 инженер по звукозаписи;
 звукооператор;
 осветитель;
 светооператор;
 ассистент (режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера);
 помощник (режиссера, директора);
 режиссер массовых представлений;
 культорганизатор;
 экскурсовод;
 менеджер;
 инструктор по физической подготовке.

5. Служащие

Администратор;
 контролер билетов;
 кассир билетный.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь

Перечень должностей работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения – город Россошь Россошанского муниципального района Воронежской области, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;
заведующий читальным залом.

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

Библиотекарь;
главный библиотекарь;
библиотекарь-каталогизатор;
библиограф;
методист;
специалист по сканированию библиотечных фондов;
хранитель фондов;
специалист по библиотечно-выставочной работе

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры
городского поселения – город Россошь

**Перечень должностей и профессий работников муниципальных казенных
учреждений культуры городского поселения – город Россошь
Россошанского муниципального района Воронежской области, относимых к
вспомогательному персоналу**

ведущий инженер;
зам. главного бухгалтера;
бухгалтер;
делопроизводитель;
экономист;
специалист по кадрам;
инспектор по кадрам;
секретарь-машинистка;
документовед;
водитель автомобиля;
гардеробщик;
слесарь-сантехник;
сторож (вахтер);
уборщик служебных помещений;
уборщик производственных помещений;
дворник;
рабочий по комплексному обслуживанию здания;
истопник;
смотритель музейный;
контролер билетов;
кассир билетный;
контролер-кассир;
рабочий по уходу за животными;
электромонтер по обслуживанию и ремонту оборудования;
лифтер;
юрисконсульт;
инженер-энергетик;
механик