

Согласовано

Председатель профкома

Лиханова А.А.

16 апреля 2019 года



Утверждено

Приказом директора библиотеки
от 16 апреля 2019 года №35 л/с

Т. Петрова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГКУК « БЕЛГОРОДСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА А.А.ЛИХАНОВА»

1. Общие положения

Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников ГКУК « Белгородская государственная детская библиотека А.А. Лиханова» разработано с учетом:

- Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года № 251н « Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ;

- постановления правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп « Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области»;
- постановления правительства Белгородской области от 31.01. 2011г №24-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- постановления правительства Белгородской области от 28 мая 2012 г. № 227-пп « О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- Постановление Правительства Белгородской области №274-пп от 08 июля 2013 года "О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп"
- постановления правительства Белгородской области от 20 июня 2011года № 235 –пп « О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- Постановления правительства Белгородской области от 08 декабря 2014 года № 441-пп « О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- Постановления правительства Белгородской области от 19 сентября 2016года № 344-пп « О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- Постановления правительства Белгородской области от 18 декабря 2017года № 488-пп « О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»
- Постановления правительства Белгородской области от 01 апреля 2019года № 133-пп « О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»

Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников библиотеки, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

Положение включает в себя:

размеры должностных окладов работников библиотеки;
наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
приложения о стимулировании и о порядке премирования работников библиотеки.

Должностные оклады работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти профессионально-квалификационные группы (ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих должностных окладов.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1 Размеры должностных окладов работников библиотеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение №1)

2.2. Работникам библиотеки предусматривается установление стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;

стимулирующей надбавки за звание.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пункте 2.3 настоящего раздела.

2.3. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам библиотеки за организацию и проведение публичных и методических мероприятий, за рекламно-имиджевую деятельность, за проектную деятельность, за эффективный менеджмент, в соответствии с утвержденными в Приложении №3 данного Положения критериями.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - в пределах 600 процентов оклада»;

2.4 Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер устанавливается:

до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный работник культуры РФ";

до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома)

до 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный работник культуры РФ" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

2.5 Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из областного бюджета.

Руководитель учреждения культуры направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.6 С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.7 Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно приложению №2.

3.2. Может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

за качество выполненной работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3 настоящего раздела.

3.3. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.(приложение № 3)

3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).Рекомендуемые размеры(в процентах от оклада);

- при выслуге от 1 года до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге от 5 до 10 лет- 10 процентов;
- при выслуге от 10 до 15 лет- 15 процентов;
- свыше 15 лет- 20 процентов;

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 300 процентов оклада;

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4 Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1 Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3 Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом их уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или снижена.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.5. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.6. Заместителям директора учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению директора библиотеки работникам, занимающим должности служащих, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

6.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за увеличение объема работы 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в библиотеке с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает директор библиотеки. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников библиотеки (приложение 4):

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения и с учетом наличия средств в фонде экономии заработной платы на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитывается:

-достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности учреждения и прочие);

-качественное и современное выполнение особо важных и сложных заданий;

-организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем и жизнеобеспечения учреждения).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области при:

поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и управления культуры Белгородской области.

В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения) ; с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; профессиональными праздниками установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

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

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы ;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) и иными федеральными законами. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор библиотеки на основании письменного заявления работника, подтверждающих документов и с учетом наличия средств в фонде экономии заработной платы.

8.3 Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более, чем оклад ПКГ « Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, и искусства и кинематографии	Наименование должностей	Базовый оклад (в рублях)
2. Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	12660
	II категории	12910
	I категории	13161
	Ведущий	13275
	Библиограф	12660
	II категории	12910
	I категории	13161
	Ведущий	13275
	Главный библиотекарь	13663
	Главный библиограф	13663
	Методист	12774
	II категории	12910
	I категории	13161
	Ведущий методист	13525
	Редактор библиотеки	
	редактор	12660
II категории	12910	
I категории	13161	
4.Профессиональная квалификационная группа « Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом (сектором)	16531
Вне профессиональных квалификационных групп	Специалист по связям с общественностью	12410
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.		
1.Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Экспедитор по перевозке грузов	7764
3. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	12410
	Документовед	12410
	Инженер программист	12410
	Инженер программист III категории	12568
	Инженер - электроник	12410
	Инженер электроник III категории	12568

2 квалификационный уровень	Инженер программист II категории	12751
	Инженер электроник II категории	12751
3 квалификационный уровень	Инженер программист I категории	13093
	Инженер электроник I категории	13093
4 квалификационный уровень	Ведущий программист	13456
	Ведущий инженер-электроник	13456
Вне профессиональных квалификационных групп	Системный администратор	13093
	Ведущий системный администратор	13456

Приложение №2

Размеры базовых окладов рабочих

Наименование разряда	Базовый оклад (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6534
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7764
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8168
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9474
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10238
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10890
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11218
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11544