



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.11.2016

г. Черкесск

№ 281

О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры

В целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры и в соответствии с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры согласно приложению.

2. Руководителям республиканских государственных учреждений культуры:

2.1. Утвердить Положения о системах оплаты труда работников учреждений с учетом Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры, утвержденного настоящим постановлением, и ввести их с 1 сентября 2016 года.

2.2. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (контрактам) (заключению новых трудовых договоров (контрактов) с работниками в связи с введением в учреждениях новых систем оплаты труда.

2.3. Организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников учреждений по вопросам перехода на новую систему оплаты труда.

3. Установить, что при оптимизации структуры и численности работников учреждений культуры, лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденные на 2016 год, не уменьшаются при введении

отраслевой системы оплаты труда и могут быть направлены на повышение оплаты труда работников.

4. Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики давать разъяснения по вопросам связанным с применением настоящего постановления.

5. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Карачаево-Черкесской Республики разработать и принять нормативные правовые акты по отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

6. Признать утратившим силу постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 26.08.2010 № 295 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры».

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правовые отношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.

8. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего социальные вопросы.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



А.А. Озов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников
республиканских государственных учреждений культуры

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений культуры (далее - учреждения).

2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики.

3. Республиканские государственные учреждения образования, подведомственные Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, устанавливают новую систему оплаты труда в соответствии с Примерным положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики.

4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - пкг);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений.

6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской

Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256.

13. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты к ним, работникам культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

14. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К} ,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад) по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

16. Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

17. Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу специалистов учреждения (структурного подразделения учреждения), расположенного в сельской местности в размере 25%.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

19. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

21. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя устанавливаются Министерством культуры Карачаево-Черкесской Республики.

22. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке и определяется в порядке согласно приложению 2 к настоящему Положению.

23. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаются Министерством культуры Карачаево-Черкесской Республики с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Перечнем критериев оценки деятельности республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, за счет утвержденных ассигнований.

24. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. Повышающие коэффициенты, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

27. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждениях культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

29. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

30. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

31. Работникам учреждений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, занятым на тяжёлых работах, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

32. 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.

33. 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.

34. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часовой ставки. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

36. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

37. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в республиканских государственных учреждениях культуры Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность;

выплаты за качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

38. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

39. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

40. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

41. Выплата надбавки работникам учреждений культуры за стаж (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах:

от 1 года до 2 лет - до 5%;

от 2 до 5 лет - до 10%;

от 5 до 10 лет - до 15%;

от 10 лет - до 20%.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

42. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

Доплаты руководителям и специалистам учреждений, имеющим учёную степень, проработанных по профилю соответствующего учреждения устанавливаются в размере:

10 процентов оклада (должностного оклада) - за степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада) - за степень доктора наук.

Надбавки за почётное звание устанавливаются:

руководителям и специалистам учреждений, которым присвоены почётные звания «Заслуженный», «Народный» по основному профилю профессиональной деятельности, в размерах 10 и 20 процентов оклада (должностного оклада) соответственно;

руководителям, художественному и артистическому персоналу республиканских государственных театров, филармоний, музыкальных и танцевальных коллективов, имеющим звание «Академический», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Установление размеров выплат за наличие почётных званий производится со дня присвоения почётного звания. Работникам, имеющим два и более почётных звания, выплата за наличие почётных званий устанавливается по одному из почётных званий по выбору работника.

Надбавка за классность водителям транспортных средств устанавливается в следующих размерах:

за 1 класс – 25 процентов должностного оклада;

за 2 класс – 10 процентов должностного оклада.

43. Выплаты, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников, устанавливаются руководителям и специалистам республиканских государственных учреждений, выполняющих функции методических центров для соответствующих учреждений Карачаево-Черкесской Республики, по перечню, который ежегодно утверждается Министерством культуры Карачаево-Черкесской Республики, в размере до 10 процентов оклада (должностного оклада).

44. Выплаты за интенсивность работы рекомендуется выплачивать работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Водителям транспортных средств учреждений культуры выплачивается надбавка за безаварийность в размере 50%.

45. Выплаты за качество и высокие результаты выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг в области культуры, разработанных и утвержденных учреждениями. Выплаты за качественные и высокие результаты выпол-

няемых работ устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности учреждений.

Конкретные значения плановых показателей эффективности деятельности учреждений ежегодно утверждаются Министерством культуры Карачаево-Черкесской Республики. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качественные и высокие результаты работ определяются локальными нормативными актами учреждения.

46. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с выходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

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

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества предоставляемых услуг в сфере культуры, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений культуры;

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
иные критерии.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

48. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов)

по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих республиканских государственных учреждений культуры

1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2963
2 квалификационный уровень	3175
3 квалификационный уровень	3287
4 квалификационный уровень	3698

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - до 0,2.

2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	3113
2 квалификационный уровень	3362
3 квалификационный уровень	3673
4 квалификационный уровень	4077

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - до 0,2.

3. Профессиональная квалификационная группа
«Должности технических исполнителей и артистов
вспомогательного состава культуры, искусства и
кинематографии»

Должности, отнесенные к профессиональной группе	Минимальный размер оклада, в рублях
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций, контролёр билетов, смотритель музейный	3363

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - до 0,2.

4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и
кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	3766
2 квалификационный уровень	4183
3 квалификационный уровень	4506

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 0,2.

5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и
кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должностные оклады (ставки)
1 квалификационный уровень	4237
2 квалификационный уровень	4432
3 квалификационный уровень	4808
4 квалификационный уровень	5084
5 квалификационный уровень	5326

6 квалификационный уровень	5649
7 квалификационный уровень	6093

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 0,25.

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и
кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	4295
2 квалификационный уровень	4856
3 квалификационный уровень	5291
4 квалификационный уровень	5665
5 квалификационный уровень	5976
6 квалификационный уровень	6287

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по пкг «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - до 0,3.



П О Р Я Д О К

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения культуры

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Карачаево-Черкесской Республики (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Перечень должностей работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев»:

- главный хранитель музейных предметов;
- главный хранитель фондов;
- главный хранитель недвижимых памятников;
- главный архитектор проекта;
- заведующий отделом (сектором) садово-парковых работ и защиты растений;
- заведующий отделом гидротехнических сооружений;
- заведующий картинной галереей;
- заведующий филиалом музея;
- заведующий комплексом;
- заведующий экспозиционно-исследовательским отделом;
- заведующий сектором;

начальник контрольно-испытательной лаборатории;
начальник отдела заказов;
начальник отдела маркетинга;
начальник отдела охранных мероприятий;
начальник службы развития;
начальник отдела реставрации;
заведующий передвижной выставкой музея;
заведующий реставрационной мастерской;
ученый секретарь;
заведующий архивом;
старший научный сотрудник;
старший хранитель фондов;
старший смотритель музейный;
смотритель музейный;
ночной смотритель музейный;
руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской);
главный механик;
главный энергетик;
лаборант музея;
ландшафтный архитектор;
мастер зеленого хозяйства;
мастер-флорист;
флорист;
хранитель музейных предметов;
научный сотрудник;
специалист по учету музейных предметов;
специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;
специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;
специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия;
методист по музейно-образовательной деятельности;
специалист по просветительской работе;
специалист по связям с общественностью;
эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов;
эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия;
экскурсовод;
художник-реставратор;
организатор экскурсий;
агроном;
археолог;
архивариус;
архитектор;

инженер по безопасности музейных предметов;
 лектор;
 переводчик;
 художник;
 инженер по охране окружающей среды (эколог);
 художник-конструктор (дизайнер);
 методист по научно-просветительской деятельности музея;
 специалист по методике клубной работы;
 специалист по учетно-хранительской документации;
 менеджер;
 режиссер массовых представлений;
 инженер по эксплуатации музейного оборудования;
 техник-гидротехник;
 инженер по эксплуатации и ремонту гидротехнических сооружений.

4. Перечень должностей работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»:

ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы;

заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;

главный хранитель фондов;
 заведующий читальным залом;
 заведующий отделом;
 главный библиотекарь;
 главный библиограф;
 главный библиограф-аналитик;
 главный технолог;
 научный сотрудник;
 библиотекарь;
 библиотекарь-чтец;
 библиотекарь-обработчик;
 библиотекарь по внестационарной работе;
 библиотекарь-каталогизатор;
 библиограф;
 ведущий библиотекарь;
 ведущий редактор;
 ведущий библиограф;
 ведущий художник;
 ведущий методист;
 эксперт по комплектованию библиотечного фонда;
 специалист по учетно-хранительской документации;
 специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;
 специалист по библиотечно-выставочной работе;
 специалист по массовой консервации библиотечных фондов;

методист;
 редактор;
 реставратор архивных и библиотечных материалов;
 специалист по сканированию библиотечных фондов;
 инженер по безопасности библиотечных фондов;
 инженер по научно-технической информации;
 фоторедактор;
 хранитель фондов;
 архивист.

5. Перечень должностей работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»:

художественный руководитель;
 заведующий филиалом;
 руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (автоклуба, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской);
 аккомпаниатор;
 балетмейстер;
 библиотекарь;
 ведущий методист;
 ведущий дискотеки;
 главный балетмейстер;
 главный дирижер;
 главный режиссер;
 главный хормейстер;
 дирижер;
 звукорежиссер;
 кинооператор;
 концертмейстер;
 культурорганизатор;
 мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;
 менеджер;
 методист;
 распорядитель танцевального вечера;
 редактор;
 режиссер любительского театра (студии);
 режиссер массовых представлений;
 руководитель клубного формирования;
 руководитель кружка;
 руководитель музыкальной части дискотеки;
 светооператор;
 специалист по жанрам творчества;

специалист по методике клубной работы;
 специалист по фольклору;
 фотограф;
 хормейстер;
 хранитель музейных предметов;
 художник;
 художник-конструктор (дизайнер);
 художник-постановщик;
 экскурсовод.

6. Перечень должностей работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Карачаево-Черкесской Республики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Организация и постановка театральных, оперных и балетных представлений, концертов и прочих сценических выступлений», «Деятельность ансамблей, цирков и театральных трупп, оркестров и музыкальных групп»:

главный дирижер;
 главный хормейстер;
 главный балетмейстер
 главный художник;
 режиссер-постановщик;
 балетмейстер-постановщик;
 художник-постановщик;
 режиссер;
 звукорежиссер;
 режиссер-постановщик;
 главный режиссер;
 дирижер;
 дирижер - музыкальный руководитель;
 хормейстер;
 балетмейстер;
 заведующий художественно-оформительным цехом;
 заведующий музыкальной частью;
 заведующий художественно-постановочной частью;
 заведующий концертно-гастрольной деятельностью;
 заведующий звукорежиссерским отделом;
 руководитель литературно-драматической частью;
 художественный руководитель;
 художники всех специальностей;
 старший машинист сцены;
 заведующий костюмерной;
 заведующий радиоцехом;
 заведующий реквизиторским цехом;
 заведующий бутафорским цехом;
 заведующий мастерской по изготовлению декораций;
 заведующий мастерской по пошиву театральных костюмов;

заведующий пошивочным цехом;
заведующий электроцехом;
заведующий труппой;
заведующий монтировочным цехом;
заведующий художественным цехом;
репетитор по балету (вокалу);
репетитор по технике речи;
редактор;
артист драмы;
артист (кукловод) театра кукол;
артист-вокалист (солист);
артист цирка (всех жанров);
артист балета;
артист хора;
артист оркестра;
артист-исполнитель;
артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров;
артист оркестра народных инструментов;
артист оркестра ансамблей песни и танца;
артист эстрадного оркестра (ансамбля);
артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;
артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;
артисты - концертные исполнители (всех жанров);
аккомпаниатор-ведущий мастер сцены;
аккомпаниатор-концертмейстер-ведущий мастер сцены;
лектор-искусствовед (музыковед);
чтец-мастер художественного слова;
автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов;
аппаратчик приготовления химических растворов;
арматурщик язычковых инструментов;
аэрографист щипковых инструментов;
бронзирщик рам клавишных инструментов;
брошюровщик;
бутафор;
бутафор-декоратор;
витражист;
вышивальщица;
гарнировщик музыкальных инструментов;
гофрировщик меховых камер;
гример-пастижер;
декоратор витрин;
драпировщик;
закройщик;
заливщик голосовых планок;
изготовитель субтитров;

изготовитель голосовых планок;
изготовитель игровых кукол;
изготовитель деталей для духовых инструментов;
изготовитель лекал;
изготовитель молоточков для клавишных инструментов;
изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным
заказам;
интонировщик;
исполнитель художественно-оформительских работ;
клавиатурщик;
клейщик;
колорист;
комплектовщик деталей музыкальных инструментов;
комплектовщик материалов, кроя и изделий;
комплектовщик сухих зоопрепаратов;
контролер музыкальных инструментов;
контролер материалов, кроя и изделий;
контролер наглядных пособий;
контуровщик;
копировщик;
корректор;
костюмер;
красильщик в пастижерском производстве;
макетчик модельно-проектного проектирования;
макетчик театрально-постановочных макетов;
макетчик художественных макетов;
маляр по отделке декораций;
мастер по наладке швейных машин;
мацератор;
машинист сцены;
машинист по стирке и ремонту спецодежды;
механик по обслуживанию ветроустановок;
механик по обслуживанию звуковой техники;
модельщик наглядных пособий;
модистка головных уборов;
мозаичник монументально-декоративной живописи;
монтажник экспозиции и художественно-оформительских работ;
монтировщик сцены;
монтировщик влажных препаратов;
монтировщик костных препаратов;
монтировщик микросрезов;
монтировщик муляжей и моделей;
монтировщик остеологических коллекций;
монтировщик скелетов мелких животных;
монтировщик сухих биологических объектов;
монтировщик технологических коллекций;

муляжист;
настильщик;
настройщик язычковых инструментов;
настройщик духовых инструментов;
настройщик пианино и роялей;
настройщик щипковых инструментов;
настройщик-регулирующий смычковых инструментов;
облицовщик музыкальных инструментов;
обувщик по пошиву сценической обуви;
обувщик по ремонту сценической обуви;
обработчик перламутра;
обрезчик анатомического материала;
оклейщик глобусов;
окрасчик микросрезов;
оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов;
оператор проектирования раскладки лекал;
оператор швейного оборудования;
осветитель;
осмотрщик гидротехнических объектов;
отборщик анатомического материала;
отделочник материалов и готовых изделий;
оформитель коллекций;
пастижер;
пиротехник;
плиссировщик-гофрировщик;
полировщик музыкальных инструментов;
помощник режиссера - постановщика;
помощник режиссера;
портной;
разрисовщик моделей;
раскладчик лекал;
раскройщик;
расшлифовщик фильеров;
регулирующий пианино и роялей;
регулирующий язычковых инструментов;
резчик на микротоме;
реквизитор;
репетитор по технике речи;
репетитор по балету;
репетитор по народному танцу;
репетитор по вокалу;
ассистент балетмейстера;
специалист по фольклору;
реставратор смычковых и щипковых инструментов;
реставратор язычковых инструментов;
реставратор клавишных инструментов;

реставратор архивных и библиотечных материалов;
 реставратор декоративно-художественных покрасок;
 реставратор декоративных штукатурок и лепных изделий;
 реставратор духовых инструментов;
 реставратор кровельных покрытий;
 реставратор металлических конструкций;
 реставратор произведений из дерева;
 реставратор тканей, гобеленов и ковров;
 реставратор ударных инструментов;
 реставратор художественных изделий и декоративных предметов;
 ретушер;
 ретушер субтитров;
 сборщик язычковых инструментов;
 сборщик ударных инструментов;
 сборщик духовых инструментов;
 сборщик натуральных объектов;
 сборщик-монтажник щипковых инструментов;
 сборщик-монтажник клавишных инструментов;
 сборщик-монтажник смычковых инструментов;
 сварщик швейных изделий на установках ТВЧ (токов высокой частоты);
 специалист по обслуживанию органа;
 столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;
 столяр по изготовлению декораций;
 столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов;
 струнонавивальщик;
 струнщик;
 сушильщик растений;
 таксидермист;
 термоотделочник швейных изделий;
 техник садово-паркового хозяйства;
 униформист;
 установщик декораций;
 установщик ладовых пластин;
 установщик художественных произведений;
 формовщик головных уборов;
 формовщик форм для наглядных пособий;
 фурнитурщик;
 электролизерщик;
 швея.

7. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в пред-

шествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

10. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

