

Курганская область
Катайский район
Ушаковский сельсовет
Администрация Ушаковского сельсовета

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 января 2018 года № 3
с. Ушаковское

О внесении изменений в постановление Администрации Ушаковского сельсовета от 28 октября 2013 года № 23 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального, казенного учреждения культуры подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета».

В целях уточнения содержания нормативного правового акта, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Администрация Ушаковского сельсовета **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Внести в постановление Администрации Ушаковского сельсовета Катайского района от 28 октября 2013 года № 23 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального, казенного учреждения культуры, подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета» следующие изменения:

- приложение к постановлению Администрации Ушаковского сельсовета от 28 октября 2013 года № 23 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального, казенного учреждения культуры, подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета» изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2018 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Ушаковского сельсовета

М.А. Никифоров

Приложение к постановлению
Администрации Ушаковского сельсовета
от 18 января 2018 года № 3 «О внесении
изменений в Постановление Администрации
Ушаковского сельсовета
от 28 октября 2013 года № 23 «О введении
отраслевой системы оплаты труда
работников муниципального, казенного
учреждения культуры, подведомственного
Администрации Ушаковского сельсовета»

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального, казенного учреждения культуры, подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального, казенного учреждений культуры, подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного Администрации Ушаковского сельсовета (далее - учреждения), и разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров (далее также - работники).

3. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Ушаковского сельсовета от 21 сентября 2012 года № 24/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих Администрации Ушаковского сельсовета, где вводятся новые (отраслевые) системы оплаты труда».

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области и Катайского района.

5. Руководитель учреждения по согласованию с Администрацией Ушаковского сельсовета утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

9. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения, которая формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

10. Базовая часть фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей"	3432
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников муниципальных учреждений культуры среднего звена»	4368
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников муниципальных учреждений культуры ведущего звена"	6084
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры"	7176

Отнесение должностей по ПКГ осуществляется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

§ 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

12. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

13. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый

должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

14. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

16. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением стимулирующих выплат руководителю учреждения, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

17. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII Положения.

§ 2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу

18. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом учреждения.

§ 3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

19. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

работникам из числа художественного персонала учреждений в зависимости от их фактической загрузки и участия в подготовке новой программы.

работникам музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителем учреждения на срок не более 1 года.

§ 4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

20. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, включается время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в учреждении, в организациях культуры, искусства. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 до 5 лет - 10 процентов;
при выслуге от 5 до 10 лет - 20 процентов;
при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

§ 5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

21. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения:

за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности, знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

15 процентов от должностного оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

35 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

40 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссии при федеральном органе исполнительной власти Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая выплата к должностному окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

§ 6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности

22. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности, по которым предусмотрено должностное категорирование в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

25 процентов - при наличии производного должностного наименования «главный»;

15 процентов - при наличии производного должностного наименования «ведущий».

§ 7. Премияльные выплаты по итогам работы

23. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении осуществляются премияльные выплаты по итогам работы:

за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных заданий;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю

учреждения, по решению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно заместителям руководителя учреждения, по представлению соответствующих заместителей руководителя учреждения;

иным работникам учреждения, подчиненных непосредственно руководителям структурных подразделений учреждения по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

Порядок принятия решения об осуществлении премиальных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Заместителю руководителя учреждения в период исполнения им обязанностей руководителя учреждения премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

24. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее – премииальные выплаты по итогам работы за определенный период) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера премииальной выплаты по итогам работы за определенный период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премииальной выплаты по итогам работы за определенный период может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премииальная выплата по итогам работы за определенный период не ограничена.

25. Премииальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премииальной выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премииальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий не ограничена.

26. Премииальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

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

Размер премииальной выплаты по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премииальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

компенсационного характера

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

28. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера).

29. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

30. 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.

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

32. 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.

33. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

34. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

35. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за

каждый час работы в ночное время.

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

36. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

37. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Раздел VI. Особенности оплаты труда работников учреждений

38. Для художественного персонала, установление должностного оклада которого производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

39. Руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа) должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера

§ 1. Определение должностного оклада

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

41. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

42. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения» с учетом настоящего Положения.

43. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от типа и численности работников учреждения в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Учреждение	Численность работников учреждения (штатная единица)				
	От 1 до 10	От 11 до 40	От 40 до 80	От 81 до 160	Более 160
Музей	11824	11824	14189	16554	18919
Библиотека	10094	12618	14189	16554	18919
Культурно-досуговые учреждения (КДО, ДК, клубы)	9459	11824	14189	16554	18919
Культурно-выставочный центр	9459	11824	14189	16554	18919
Центр народного творчества	10094	12618	14189	16554	18919

44. Должностной оклад художественного руководителя устанавливается на уровне должностного оклада руководителя учреждения при условии, если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

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

46. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера учреждения.

§ 2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения

47. Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за предыдущий год (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения).

48. Повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, устанавливается в соответствии со следующими показателями, характеризующими специфику учреждения:

- количество массовых мероприятий, выставок;
- количество посетителей массовых мероприятий, выставок;
- увеличение единиц хранения объектов нематериального культурного наследия;
- количество документов, выданных из фондов посетителям библиотеки;
- количество зарегистрированных пользователей библиотек;
- количество массовых мероприятий, спектаклей, концертов;
- количество посетителей массовых мероприятий, спектаклей, концертов;
- количество проведенных мероприятий по обследованию технического состояния объектов культурного наследия;
- количество проведенных историко-культурных исследований;
- количество проведенных мероприятий по мониторингу объектов культурного наследия;
- количество подготовленных материалов в области охраны объектов культурного наследия;
- количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий).

Размер выплат по повышающему коэффициенту, учитывающему специфику учреждения, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

49. За руководителями учреждений сохраняются виды и размеры надбавок, установленные в соответствии с законами Курганской области от 26 декабря 1997 года № 93 «О библиотечном деле в Курганской области» и от 29 июня 1999 года № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области».

50. Предельный размер суммы повышающих коэффициентов к должностному окладу -1,5.

51. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Учреждение	Показатели, учитывающие специфику учреждения	Единица измерения	Количественный показатель; размер повышающего коэффициента, учитывающего специфику учреждения
------------	--	-------------------	---

Музей	Количество массовых мероприятий, выставок, экскурсий	Единица	До 1000	От 1001 до 3000	Более 3000	
		Единица	0,1	0,2	0,3	
	Количество посетителей массовых мероприятий, выставок, экскурсий	Тысяча человек	До 100	Более 100		
		Единица	0,3	0,4		
	Количество мероприятий научно-методического характера и методических изданий	Единица	До 15	От 15 до 30	От 30 до 50	Более 50
		Единица	0,1	0,2	0,4	0,4
Центр народного творчества, культурно-выставочный центр	Количество массовых мероприятий, выставок, экскурсий	Единица	До 100	От 101 до 300	Более 300	
		Единица	0,1	0,2	0,3	
	Количество посетителей массовых мероприятий, выставок, экскурсий	Тысяча человек	До 10	От 11 до 50	Более 50	
		Единица	0,2	0,3	0,4	
	Увеличение единиц хранения объектов нематериального культурного наследия	Единица	До 50	От 51 до 100	Более 100	
		Единица	0,2	0,3	0,4	
	Количество мероприятий научно-методического характера, проведенных учреждением и методических изданий учреждения	Единица	До 15	От 15 до 30	Более 30	
		Единица	0,1	0,2	0,3	

		Единица	0,1	0,2	0,3
Библиотеки	Количество документов, выданных из фонда посетителям библиотеки	Тысяча экземпляров	До 200	От 200 до 400	Более 400
		Единица	0,1	0,15	0,2
	Количество зарегистрированных пользователей библиотеки	Тысяча человек	До 2	От 2 до 10	Более 10
		Единица	0,1	0,2	0,3
Культурно-досуговые учреждения (КДО, ДК, клубы)	Количество проведенных учреждением массовых мероприятий, спектаклей, концертов	Единица	До 200	от 200 до 400	Более 400
		Единица	0,1	0,2	0,3
	Количество посетителей проведенных учреждением массовых мероприятий, спектаклей, концертов	Тысяча человек	До 25	От 25 до 50	Более 50
		Единица	0,2	0,3	0,4

52. Руководителю учреждения может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность приносящей доход деятельности в размере 1% от суммы дохода, полученного учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

53. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом IV Положения.

54. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

Приложение к Положению
«Об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального, казенного учреждения культуры,
подведомственного Администрации Ушаковского
сельсовета»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры.

I. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»

смотритель музейный;
смотритель выставочного зала
другие должности технических исполнителей.

II. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников муниципальных учреждений культуры среднего звена»

аккомпаниатор;
заведующий костюмерной;
культурорганизатор;
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;

III. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников муниципальных учреждений культуры, ведущего звена»

аккомпаниатор-концертмейстер;
библиограф;
библиотекарь;
ведущий библиотекарь;
ведущий 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;
звукооператор;
концертмейстер и заместитель концертмейстера;
лектор (экскурсовод);
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;
специалист по методике клубной работы;
хранитель фондов;
художник-постановщик;
художник по свету;

IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

балетмейстер — постановщик;
заведующий отделом (сектором) библиотеки;
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 художественно - постановочной частью;
звукорежиссер;

режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);
режиссер массовых представлений;
режиссер-постановщик;
руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива
самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель литературно -
драматургической части;
художественный руководитель.

Глава Ушаковского сельсовета

М. А. Никифоров