



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СОВЕТ ДЕПУТАТОВ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НИЖНЕМАТРЕНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ
Добринского муниципального района Липецкой области
33-я сессия V созыва

РЕШЕНИЕ

09.02.2018г.

с. Нижняя Матренка

№ 144-рс

О Положении «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры»

Рассмотрев представленный администрацией сельского поселения Нижнематренский сельсовет проект решения «О Положении «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры», руководствуясь Уставом сельского поселения Нижнематренский сельсовет Добринского муниципального района, учитывая решение постоянной комиссии по экономике, бюджету, муниципальной собственности и социальным вопросам, Совет депутатов сельского поселения Нижнематренский сельсовет

РЕШИЛ:

1. Принять Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры» (прилагается).
2. Признать утратившим силу ранее принятые решения Совета депутатов:
-№ 55-рс от 05.07.2016г. «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры»,
-№ 96-рс от 17.05.2017 года «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры»
3. Направить указанный нормативно-правовой акт главе сельского поселения Нижнематренский сельсовет для подписания и официального обнародования.
4. Настоящее решение вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2018 года.

Председатель Совета депутатов
сельского поселения
Нижнематренский сельсовет

В.В.Батышкин

Принято
решением Совета депутатов
сельского поселения
Нижнематренский сельсовет
№ 144-рс от 09.02.2018г

«СОГЛАСОВАНО»

Глава сельского поселения
Нижнематренский сельсовет

_____ Батышкин В.В.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУК «Нижнематренский ПЦК»

_____ Валеева Л.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры МАУК «Нижнематренский ПЦК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации сельского поселения Нижнематренский сельсовет от 22.11.2013г № 67 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематрэнский поселенческий центр культуры», их руководителей и Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры» с внесенными изменениями от 31.12.2015г. №80

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры» с.Нижняя Матренка Добринского муниципального района Липецкой области (далее – учреждение).

1.3. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается, исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с данным Положением, а также Положением о стимулирующих выплатах.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в

пределах объема средств на текущий финансовый год.

2.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

2.3. Формирование фонда оплаты труда производится на основании штатного расписания учреждения. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) размеры окладов по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

2.4. Должностные оклады руководителям и специалистам учреждения устанавливаются согласно Приложению № 1 к «Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры».

2.5. Должностной оклад бухгалтеру устанавливается согласно Приложению № 2 к «Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры».

2.6. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе штатного расписания и занимаемой должности работника. При установлении должностных окладов работников по должности учитывается их квалификационная категория, присвоенная аттестационной комиссией.

2.7. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.8. Руководителям и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

2.9. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Компенсационные выплаты.

3.1. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей),
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

3.3. Выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплачиваются в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ за время фактической работы.

3.4. Выплаты за совмещение профессий, должностей – до 50%.

3.5. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в соответствии с нормативными актами.

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения назначаются главным распорядителем средств в соответствии с нормативными актами.

4.4. Выплата премии руководителю учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителю муниципального автономного учреждения культуры» (с внесенными изменениями) и распоряжения главного распорядителя средств.

5. Заключительные положения.

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется, исходя из объема выполненных услуг, работ и утвержденной штатной численности работающих.

Глава сельского поселения
Нижемаатренский сельсовет

В.В.Батышкин

«СОГЛАСОВАНО»

Глава сельского поселения
Нижнематренский сельсовет

_____ Батышкин В.В.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАУК «Нижнематренский ПЦК»

_____ Валеева Л.В.

Положение

о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения культуры МАУК «Нижнематренский ПЦК»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении развития творческой активности и инициативы работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации сельского поселения Нижнематренский сельсовет от 22.11.2013г № 67 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематрэнский поселенческий центр культуры», их руководителей и Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры» с внесенными изменениями от 31.12.2015г. №80

1.2. Настоящее Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2018 года.

II. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за почетное звание «Заслуженный»;
- за классность (водителям автобусов);
- премиальные выплаты, материальная помощь.

2.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ:

- руководителю – от 60% до 120% должностного оклада;
- специалистам культуры – от 60% до 90% должностного оклада;
- бухгалтеру – от 50% до 90% должностного оклада.

Стимулирующие выплаты выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения и устанавливаются на календарный год (на 1 января).

При назначении на должность назначается минимальный размер выплат.

2.3. Ежемесячные выплаты за правительственные награды:

- за почетные звания «Заслуженный», работающим по соответствующему профилю — до 25% должностного оклада;

2.4. Ежемесячные выплаты водителю автобуса за классность:

- 1 класс – 25% должностного оклада (тарифной ставки);

- 2 класс – 10% должностного оклада (тарифной ставки).

2.5. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

2.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада:

- от 1 до 5 лет - 10%;

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до 15 лет - 25%;

- свыше 15 лет - 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

2.5.2. Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли «культура» назначается работникам учреждения ежегодно приказом по учреждению в начале финансового года, а также в течение года в случае изменения стажа работы. Выплачивается ежемесячно в зависимости от стажа работы в процентном отношении от должностного оклада:

- от 1 до 5 лет - 20 %;

- от 5 до 10 лет - 25%;

- от 10 до 15 лет - 30%;

- от 15 до 20 лет - 35%;

свыше 20 лет – 40 %.

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

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;

- общий трудовой стаж соответствующего профиля для работника бухгалтерии.

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

2.6. Премияльные выплаты, материальная помощь.

2.6.1. Источником премирования и оказания материальной помощи работников учреждения является утвержденный фонд оплаты труда и средства, полученные от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

2.6.2. Премирование и оказание материальной помощи осуществляется за счет экономии по фонду заработной платы и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.6.3. Премирование по итогам работы.

Размер премиальной выплаты определяется в процентном отношении от месячного фонда оплаты труда работника (МФОТ), включающего должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Премирование осуществляется в размере до 100 % МФОТ за следующие показатели:

- организация просмотра кино;
- организация и проведение вечеров отдыха, тематических вечеров, дискотек, молодежных шоу – программ;
- организация семейных праздников, обрядов, балов, концертов художественной самодеятельности;
- организация любительских клубов;
- организация различного вида кружков для разновозрастных категорий населения;
- проведение юбилеев, семейных праздников, обрядов;
- услуги Деда мороза и Снегурочки на дому в Новогодние праздники;
- выездные мероприятия по Добринскому району;
- проведение в помещениях Учреждения культурно-развлекательных программ: концерты, конкурсные и развлекательные программы, тематические вечера, вечера отдыха, встречи с деятелями культуры, искусства, литературы, литературно-музыкальные гостиные, демонстрация видеопрограмм, конкурсы профессионального мастерства.
- за развитие творческих инициатив, применение современных форм и методов, новых технологий в практику работы центра культуры и досуга;
- за творческий подход к работе, участие в муниципальных, областных программах, за организацию досуга населения;
- за внедрение и расширение ассортимента платных услуг населению;
- за методические разработки и внедрение их в деятельность центра культуры и досуга.

2.6.4. При начислении премии учитывается выполнение конкретных мероприятий, заданий, предусмотренных в плане работы за отчетный период, по основным направлениям деятельности в соответствии с личным вкладом конкретного работника.

2.6.5. Размер премии уменьшается или не выплачивается до 100 % за следующие упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины:

- невыполнение плана работы;
- неисполнение должностной инструкции;

- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- отсутствие на работе без уважительной причины до четырех часов;
- срыв сроков исполнения приказов и отчетности, документооборота;
- грубость в обращении с коллегами и посетителями;
- невыполнение распоряжений, приказов руководителя учреждения, вышестоящего руководителя;
- опоздание на работу.

2.6.6. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения с указанием ее размера каждому работнику.

2.6.7. Премирование за высокие результаты труда выплачивается работникам одновременно в размере до 100% МФОТ за счет экономии по фонду оплаты труда и внебюджетного фонда при следующих условиях:

- поощрение Президента РФ, Министерства культуры РФ, главы области, района, присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями;
- награждение Почетной грамотой, благодарственным письмом Министерства культуры РФ, управления культуры и искусства области.

2.6.8. За счет средств экономии по фонду заработной платы и внебюджетного фонда осуществляется поощрение к праздничным датам:

- женщинам к праздникам День Матери и Международный женский день 8 Марта - в размере до 100% должностного оклада;
- мужчинам к празднику - День Отца и День Защитника Отечества в размере до 100 % должностного оклада;
- к профессиональным праздникам («День работника культуры», «День бухгалтера») в размере до 100 % МФОТ.

2.6.9. Материальная помощь.

По решению коллектива работнику учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии по фонду оплаты труда в случаях:

- смерти сотрудника либо его ближайшего родственника – в размере одного должностного оклада с учетом выплат стимулирующего характера;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, рождение ребенка и др.), требующих значительных затрат денежных средств по решению собрания трудового коллектива;
- при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада с надбавками и без надбавок.
- сотрудникам - юбилярам при достижении 50- и 55-летнего возраста у женщин и 50- и 60-летнего возраста у мужчин в размере до 100 % МФОТ;
- в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в учреждении более 25 лет в размере до 100 % МФОТ.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, в котором конкретно указывается вид помощи и ее размер каждому работнику.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«НИЖНЕМАТРЕНСКИЙ ПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ»**

1. Должностные оклады, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры сельского поселения Нижнематренский сельсовет (далее - учреждения) устанавливаются согласно таблице 1 настоящего приложения.

3. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения муниципальных учреждений культуры сельского поселения Нижнематренский сельсовет к группам по оплате труда руководителей согласно таблице 2 настоящего приложения.

Таблица 1

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих
по профессиональным квалификационным группам муниципального
автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий
центр культуры»**

| Наименование должности и требования к квалификации | Диапазон должностных окладов, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.) | | | | |
|---|--|-------|------|------|---------------------------------|
| | I | II | III | IV | в учреждениях, не имеющих групп |
| Директор центра народной культуры (культуры и досуга) | 11520 | 10720 | | | 9240 |
| Директор (заведующий) дома (дворца) культуры | 11330 | 10530 | 9770 | 9090 | 8470 |
| Художественный руководитель клубного учреждения. | 11330 | 10530 | 9770 | 8800 | 7670 |

Показатели и порядок отнесения муниципальных автономных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

1. Муниципальные культурно-досуговые учреждения сельского поселения Нижнематренский сельсовет.

2.1. Объемные показатели работы, используемые при отнесении сельских учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей:

| № п/п | Показатели | Единица измерения | Количество баллов |
|-------|--|--------------------------|-------------------|
| 1. | Участие клубного учреждения в федеральных, областных, районных, межведомственных программах, инновационных проектах, грантах и т.д. в сфере культуры за отчетный период. | Программа, проект, грант | до 10 |
| 2. | Количество постоянно действующих клубных формирований | 1 формирование | 1 |
| 3. | Количество действующих клубных формирований за счет привлеченных средств спонсоров и меценатов | 1 формирование | 2 |
| 4. | Количество формирований, имеющих звание «народный», «образцовый», лауреата областных, районных фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период. | 1 формирование | 2 |
| 5. | Количество формирований, имеющих звание дипломанта российских, областных, фестивалей смотров, конкурсов за отчетный период. | 1 формирование | 3 |
| 6. | Наполняемость кружков, коллективов. | 1 участник | 0,5 |
| 7. | Количество мероприятий. | 10 мероприятий | 1 |
| 8. | Количество работников в учреждении | 1 работник | 0,2 |
| 9. | Количество посадочных мест. | 50 мест | 1 |
| 10. | Наличие учреждений клубного типа в ПЦКиД | 1 учреждение | 5 |
| 11. | Количество оборудованных и используемых досуговых объектов. | 1 объект | 1 |
| 12. | Наличие специально оборудованного и используемого по целевому назначению помещения (зала) для проведения историко-краеведческой, просветительской, выставочной работы. | 1 объект | до 10 |
| 13. | Наличие собственных котельных | 1 объект | 5 |
| 14. | Наличие работающих киноустановок. | 1 объект | 5 |
| 15. | Наличие оборудованных мастерских, студий, костюмерных. | 1 объект | до 5 |
| 16. | Укрепление материально-технической базы за отчетный период: | | |
| 16.1. | - проведение капитального ремонта | - | 10 |
| | - проведение текущего ремонта | - | 5 |

| | | | |
|-------|---|--------------------------|------------------|
| 16.2. | - приобретение оборудования за счет привлеченных средств | - | до 10 |
| 16.3. | - соответствие требованиям антитеррористической защищенности и пожарной безопасности объекта культуры. | - | до 10 |
| 17. | Мероприятия по развитию кадрового потенциала клубного учреждения за отчетный период | | |
| 17.1. | - количество работников, получивших почетные звания, награды в области культуры и искусства. | 1 работник | 5 |
| 17.2. | - количество работников, получивших другие виды наград и поощрений (дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.д.) в области культуры и искусства: - всероссийского уровня; - областного уровня; - органа местного самоуправления муниципального района; - отдела культуры администрации района. | 1 работник | 4 2 1 1 |
| 17.3. | Учеба, переподготовка, повышение квалификации работников культуры: - получивших высшее или средне- специальное образование по культуре и искусству; - окончивших курсы повышения квалификации, прошедших переподготовку. | 1 работник | 3 1 |
| 18. | Количество методических пособий, изданных учреждением за отчетный период. | 1 пособие | 3 |
| 19. | За оказание платных услуг. | за каждые 10,0 тыс. руб. | 5 |

По пунктам 2. и 3.: К постоянно действующим клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования, проработавшие в клубном учреждении в течение отчетного года (за исключением каникулярного времени). При расчете показателей учитываются клубные формирования, действующие на основе Положений и имеющие необходимую учетную документацию.

По пункту 6.: Численность (состав) кружков, коллективов определяется Положением о клубном формировании, разработанном и утвержденном в учреждении культуры клубного типа.

По пункту 7.: Количество мероприятий учитывается только по утвержденным программам, сценарным планам, сценариям и оформленным на каждое из них «Паспорте массового мероприятия».

По пункту 11.: К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные залы, спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и т.п. гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов и другие, расположенные как в основном помещении, так и на прилегающей территории.

2.2. Общая сумма баллов для отнесения учреждения культуры клубного типа к соответствующей группе по оплате труда руководителя складывается из суммы условных баллов, установленных для каждого объемного показателя.

2.3. Количественные значения сумм условных баллов для отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа:

Таблица 3

| Группа по оплате труда руководителей | III | IV | Не относится к группам по оплате труда |
|--------------------------------------|------------------|--------------|---|
| Количество баллов | свыше 125 баллов | от 90 до 125 | Показатели ниже 4-й группы по оплате труда. |

2.4. Вновь созданные учреждения клубного типа относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

2.5. Объемные показатели работы, используемые при отнесении сельских учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей на текущий год определяются по отчетности за предыдущий (отчетный) год.

Приложение №2
к Положению
об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Нижнематренский поселенческий
центр культуры»

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей**

Таблица 1

| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
|---|--------------------------|
| Наименование должности | Должностной оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 4890 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 5190 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 6310 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 7300 |

Приложение №3
к Положению
об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Нижнематренский поселенческий
центр культуры»

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и
тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих
муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский
поселенческий центр культуры»**

| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| Тарифные ставки | | | | | | | | | | | |
| 4400 | 4490 | 4580 | 4670 | 4760 | 4840 | 4930 | 5020 | 5500 | 6030 | 6690 | 7180 |