|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Российская Федерация****Республика Саха (Якутия)****Мирнинский район****АДМИНИСТРАЦИЯ****МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ****«Поселок Чернышевский»** |  |  **Россия Федерацията**  **Саха Өрөспүүбүлүкэтэ** **Мииринэй оройуона****«Чернышевскай бөhүөлэгэ»****МУНИЦИПАЛЬНАЙ ТЭРИЛЛИИ****ДЬАhАЛТАТА** |
|  |

678175, Мирнинский район, п. Чернышевский ул. Каландарашвили 1 «А».

Телефон 7-32-59, факс 7-20-89. E-mail: adm-ok@mail.ru

**П О С ТА Н О В Л Е Н И Е**

№ 24 от «26» 02 2024 г.

**О внесении изменений в постановление Главы**

**МО «Посёлок Чернышевский» от 20.05.2019г. № 48**

**«Об утверждении Положения об оплате труда**

**работников муниципального казённого учреждения**

**Дом культуры «Вилюйские огни»**

**МО «Посёлок Чернышевский»**

**Мирнинского района Республики Саха (Якутия)»**

На основании Постановления Главы МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) от 20.01.2020г. «О создании муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Вилюйские Огни» МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) путём изменения типа муниципального казённого учреждения Дом культуры «Вилюйские огни» МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия), а также в соответствии с Распоряжением Главы МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) от 17.03.2020г. № 100 «О переименовании муниципального учреждения»:

1. Внести в Постановление Главы МО «Посёлок Чернышевский» от 22.12.2022г. № 142 «О внесении изменений в постановление Главы МО «Посёлок Чернышевский» от 20.05.2019г. № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения Дом культуры «Вилюйские огни» МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)» изменения, согласно Приложению настоящего Постановления.
2. Принять в новой редакции раздел 1 «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Вилюйские Огни» МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)».

1. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.
2. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте МО «Мирнинский район» ([www.алмазный-край.рф](http://www.алмазный-край.рф)).
3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на директора МБУ Дом культуры «Вилюйские Огни» Самусенко Я.А.

**Глава**

**МО «Посёлок Чернышевский» А.В. Ширшов**

Приложение

к Постановлению Главы

МО «Посёлок Чернышевский»

Мирнинского района РС (Я)

от «26» 02 2024 года № 24

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОМ КУЛЬТУРЫ «ВИЛЮЙСКИЕ ОГНИ»

МО «ПОСЁЛОК ЧЕРНЫШЕВСКИЙ»

МИРНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

(в ред. Постановления № 106 от 25.11 2019г., в ред. Постановления № 6 от 19.01.2021,

 в ред. Постановления № 32 от 17.03.2022г.; Постановления № 48 от 04.04.2022;

Постановления № 52 от 15.04.2022г.; Постановления № 434 от 18.07.2022г.;

Постановления № 521 от 30.08.2022г.; Постановления № 640 от 17.10.2022г.;

Постановления № 670 от 11.11.2022г.; Постановления № 53 от 11.02.2023г ;

Постановления № 92 от 10.03.2023г ; Постановления № 129 от 21.03.2023г;)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (далее - соответственно Положение, учреждения, Министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) в области трудового права с учетом Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утвердивших профессиональные квалификационные группы, а также Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. К нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утвердившим профессиональные квалификационные группы, использованным в настоящем Положении относятся:

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Вилюйские Огни» МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 08 мая 2010года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений;

 - Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

- от 22.03.2022 №155 «О повышении заработной платы работников учреждений бюджетного сектора в Республике Саха (Якутия)»;

- от 18.07.2022 № 434 « О мерах по реализации в 2022 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018г. № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;

- от 30.08.2022г. № 521 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»;

- от 17.10.2022г. № 640 «Об увеличении фонда оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы Республики Саха (Якутия)»;

- от 11.11.2022г. № 670 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022г. № 521»;

- от 11.02.2023г. № 53 «Об увеличении фонда оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) в 2023 году»;

- от 10.03.2023г. № 92 «О мерах по реализации в 2023 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;

- от 21.03.2023г. № 129 «О внесение изменении в Положение об оплате труда работников государственных, учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»;

- Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

 От 6 августа 2007 г. № 525 « О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»

 от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

 от 14 марта 2008 года № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

 от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

 от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

 от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»» (ред.№ 0822 от 27.05.2021)

 от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов».

приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

 от 31 октября 2017 года « 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

 от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

 от 18 февраля 2021 года № 276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих (ред.0823 от 27.05.2021);

 от 06 апреля 2022 г.№ 607-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»

1.3. В рамках настоящего Положения используются следующие термины и сокращения:

заработная плата работников - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы (тарифная ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; 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; надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы);

учреждение культуры - государственные казенные, бюджетные или автономные учреждения, функционирование которых связано с культурной деятельностью: профессиональные театры, филармонии, цирки, самостоятельные творческие исполнительские коллективы, концертные залы, творческие центры и другие организации исполнительских искусств, основная деятельность которых ориентирована на публичный показ спектаклей, концертов, цирковых, эстрадных и других представлений и (или) их организацию и подготовку; иные организации, основная деятельность которых направлена на сохранение, создание, распространение и освоение культурных ценностей, предоставление культурных благ населению, посредничество в области культурной деятельности.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора;

основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом муниципального учреждения. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, устанавливается приказом Министерства;

вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом государственного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства;

административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного учреждения. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается приказом Министерства;

эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки

1.4. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Вилюйские Огни» муниципального образования «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района Республики Саха (Якутия), формируемого из объёма лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с правовыми актами в области трудового права, перечисленными в пункте 1.1 настоящего Положения, а также настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств, муниципального бюджетного учреждения - из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от оказания платных услуг (выполнения работ), иных разрешенных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) поступлений, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда. Допускается формирование соответствующих разделов штатного расписания по источникам финансирования.

Штатное расписание в части штатной численности на выполнение государственного задания не может превышать утвержденной Министерством предельной штатной численности по учреждению.

1.7. Руководителем учреждения обеспечивается соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», дифференциация оплаты труда основного и вспомогательного персонала, оптимизация расходов на административно - управленческий и вспомогательный персонал с учетом специфики деятельности учреждения в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.8. Повышение мотивации деятельности работников осуществляется в том числе путем применения стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом показателей эффективности деятельности (системы эффективного контракта).

1.9. Руководителем учреждения обеспечивается выплата месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

1.10. При расчете размера минимальной заработной платы учитывается сумма выплат работнику, включающая должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации, руководители учреждений обеспечивают уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.12. При разработке (изменении) условий оплаты труда работников учреждения необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.14. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.15. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, и/или профессиональным стандартам.

1.16. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор, если они не носят временного или разового характера.

1.17. Руководитель учреждения несет ответственность за соблюдение нормативных правовых актов, содержащих нормы труда, и своевременную выплату заработной платы работникам учреждения.

1.18. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться на осуществление выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором учреждений.

1.19. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.20. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 7 настоящего Положения.

1.21. Премиальные выплаты работникам учреждений производятся согласно разделу 8 настоящего Положения.

2.Порядок и условия оплаты труда

специалистов

МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

2.1. Заработная плата специалистов учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.2. Оклады специалистов учреждений культуры муниципальных образований устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов специалистов муниципального учреждения культуры на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы Квалификационные уровни Размер оклада

 (должностного оклада)

(в рублях)

Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава 1 квалификационный уровень 6 720

Должности работников

среднего звена 1 квалификационный уровень 7 397

 2 квалификационный уровень 8 137

Должности работников

ведущего звена 1 квалификационный уровень 10 762

 2 квалификационный уровень 11 409

 3 квалификационный уровень 11 838

 4 квалификационный уровень 12 484

 5 квалификационный уровень 12 913

Должности работников руководящего состава 1 квалификационный уровень 13 110

 2 квалификационный уровень 14 419

 3 квалификационный уровень 15 732

2.3. Настоящим Положением специалистам муниципального учреждения культуры устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

 надбавка за категорию (профессиональное мастерство)

 надбавка за квалификационную категорию для работников учреждения культуры;

 надбавка за специфику работы;

 надбавка за знание и применение в работе иностранного языка; надбавка за выслугу лет;

 надбавка молодым специалистам

 надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

 надбавка за интенсивность труда;

 персональная доплата;

 надбавка молодым специалистам;

 премиальные выплаты

2.3.1. Надбавка за категорию (профессиональное мастерство) устанавливается художественному персоналу учреждения с целью стимулирования к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры надбавок в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

Наименование категории Размер надбавки

(в процентах)

- ведущий 80

- высшей категории 60

- первой категории 40

- второй категории 20

2.3.2. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры и кинематографии по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется надбавка за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

Наименование категории Размер надбавки

(в процентах)

- главный до 100

- ведущий до 80

- высшей категории до 60

- первой категории до 40

- второй категории до 20

2.3.3. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы Размер надбавки

(в процентах)

за знание и применение в работе иностранного языка:

- одного языка

- двух и более языков

до 5

до 10

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.4. Надбавка за выслугу лет:

устанавливается специалистам государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

 для специалистов театрально-зрелищных учреждений – в театрально-зрелищных учреждениях;

 для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях:

Порядок определения стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

2.

Наименование условия при выслуге лет Размер надбавки

(в процентах)

от 2 лет до 5 лет 10

от 5 лет до 10 лет 15

от 10 лет до 15 лет 20

от 15 лет до 20 лет 25

свыше 20 лет 30

2.3.5. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.

2.3.6. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

 Ученая степень кандидата наук – до 5%

 Ученая степень доктора наук – до 10%

 Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

 Почетное звание – до 10%

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.3.7. Специалистам муниципального учреждения культуры – МКУ Дома культуры «Вилюйские огни», непосредственно оказывающих государственные услуги, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:

1) профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

2) исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

3) высокая исполнительская дисциплина;

4) проявление инициативы и творческого подхода к работе;

5) знание и применение в работе компьютерной техники (программ)

6) показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

2.3.8. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с Советом трудового коллектива МКУ ДК «Вилюйские огни» и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.4. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

2.6. Премиальные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

3.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 №247н, приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные

группы Квалификационные

уровни Размер оклада (должностного оклада)

(в рублях)

Общеотраслевые должности служащих первого уровня 1 квалификационный уровень 10 038

 2 квалификационный уровень 10 098

Общеотраслевые должности служащих второго уровня 1 квалификационный уровень 10 267

 2 квалификационный уровень 10 432

 3 квалификационный уровень 11 274

 4 квалификационный уровень 11 778

 5 квалификационный уровень 12 620

Общеотраслевые должности служащих третьего уровня 1 квалификационный уровень 12 788

 2 квалификационный уровень 13 293

 3 квалификационный уровень 14 304

 4 квалификационный уровень 15 144

 5 квалификационный уровень 15 901

Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня 1 квалификационный уровень 17 163

 2 квалификационный уровень 17 669

 3 квалификационный уровень 18 004

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется установить на 10 – 15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие надбавки:

– надбавка за специфику работы;

– надбавка за выслугу лет;

– надбавка за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

– надбавка за интенсивность;

– персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы Размер надбавки

(в процентах)

за знание и применение в работе иностранного языка:

-одного языка

-двух и более языков

до 5

до 10

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

3.2.2. Надбавка за выслугу лет -

По общеотраслевым должностям служащих надбавка за выслугу лет применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих. В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет Размер надбавки

(в процентах)

от 2 лет до 5 лет до 10

от 5 лет до 10 лет до 15

от 10 лет до 15 лет до 20

от 15 лет до 20 лет до 25

свыше 20 лет до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

 ученая степень кандидата наук – до 5%;

 ученая степень доктора наук – до 10%;

 отраслевой (ведомственный знак) – до 5%;

 почетное звание – до 10%.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

3.2.4. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:

 профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

 исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

 высокая исполнительская дисциплина;

 проявление инициативы и творческого подхода к работе;

 знание и применение в работе компьютерной техники (программ)

 показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность – до 200 процентов.

3.2.5. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

3.5. Премиальные выплаты общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

4.1.Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы Квалификационные уровни Размер оклада (должностного оклада)

(в рублях)

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня 1 квалификационный уровень 8 805

 2 квалификационный уровень 9 271

Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень 10038

 2 квалификационный уровень 10 406

 3 квалификационный уровень 10 847

 4 квалификационный уровень 11 218

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим надбавок к окладу:

 надбавка за выслугу лет;

 надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

 надбавка за интенсивность труда;

 персональная доплата.

4.2.1. Надбавка за выслугу лет:

По общеотраслевым профессиям рабочих надбавка за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет Размер надбавки

(в процентах)

от 2 лет до 5 лет до 10

от 5 лет до 10 лет до 15

от 10 лет до 15 лет до 20

от 15 лет до 20 лет до 25

свыше 20 лет до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

 Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

 Почетное звание – до 10%

 Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

4.2.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

4.2.4. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

4.6. В целях определения размера должностного оклада отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, маляр по отделке декораций, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

2 квалификационный уровень Слесарь-электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; закройщик театральных костюмов, портной театральных костюмов, обувщик по изготовлению театральной обуви

3 квалификационный уровень Сантехник, слесарь-сантехник, газооператор, газо-электросварщик, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

5.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указанные в Приложении №3 «Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии» настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы Квалификационные уровни Размер оклада (должностного оклада)

(в рублях)

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня 1 квалификационный уровень 7 397

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня 1 квалификационный уровень 9 702

 2 квалификационный уровень 10 285

 3 квалификационный уровень 10 674

 4 квалификационный уровень 11 256

5.2. Положением предусмотрено установление рабочим следующих надбавок:

 надбавка за выслугу лет;

 надбавка за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

 надбавка за интенсивность;

 персональная доплата.

5.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли в размерах:

Наименование условия при выслуге лет Размер надбавки

(в процентах)

от 2 лет до 5 лет до 10

от 5 лет до 10 лет до 15

от 10 лет до 15 лет до 20

от 15 лет до 20 лет до 25

свыше 20 лет до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

5.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

 Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

 Почетное звание – до 10%

 Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.



5.2.3. Работникам, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.2.4. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя МБУ Дома культуры

«Вилюйские Огни» и его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, премиальных выплат с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год, и составляет до 1,7 размеров указанной средней платы в зависимости от группы оплаты труда.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

 не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

 учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

Конкретный размер кратности для установления оклада руководителя на текущий календарный год утверждается локальным нормативным актом Учредителя.

Показатели и порядок отнесения

культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры

к группам по оплате труда руководителя

 (по численности населения)

(до 1000 человек)

Показатели Группы:

 I группа II группа III группа IV группа

Количество клубных формирований, всего 12 и более 9-11 6-8 3-5

из них количество клубных формирований по видам и жанрам народного творчества 8-10 6-7 4-5 3

Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе 35 30 25 20

Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел. 2,8 2,4 2,0 1,6

(от 1001 до 2000 человек)

Показатели Группы:

 I группа II группа III группа IV группа

Количество клубных формирований, всего 15 и более 13-14 11-12 9-10

из них количество клубных формирований по видам и жанрам народного творчества 11-13 10-12 8-9 6-7

Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе 45 40 35 30

Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел. 6,75 6,0 5,25 4,5

(от 2001 до 5000 человек)

Показатели Группы:

 I группа II группа III группа IV группа

Количество клубных формирований, всего 25 и более 22-24 19-21 16-18

из них количество клубных формирований по видам и жанром народного творчества 18-20 16-17 14-15 12-13

Количество культурно-массовых мероприятий 60 55 50 45

Количество посетителей культурно-массовых мероприятий 10,2 9,35 8,5 7,65

(от 5001 до 10000 человек)

Показатели Группы:

 I группа II группа III группа IV группа

Количество клубных формирований, всего 35 и более 32-34 29-31 27-28

из них количество клубных формирований по видам и жанром народного творчества 24-26 22-23 20-21 18-19

Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе 65 60 55 50

Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел. 13,0 12,0 11,0 10,0

(свыше 10000 человек)

Показатели Группы:

 I группа II группа III группа IV группа

Количество клубных формирований, всего 40 и более 38-39 36-37 34-35

из них количество клубных формирований по видам и жанром народного творчества 32-30 28-29 26-27 24-25

Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе 70 65 60 55

Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел. 17,5 16,25 15,0 13,75

Культурно-досуговые учреждения

Группа по оплате труда руководителя культурно – досугового учреждения Коэффициент кратности

Группа I до 1,7

Группа II до 1,5

Группа III до 1,2

Группа IV до 1,0

Клубные формирования – добровольное объединение людей, основанное на общности интересов, запросов и потребностей в занятиях любительским художественным, декоративно-прикладным, изобразительным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а также основанное на единстве стремления людей к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных областях общественной жизни, культуры, науки и техники, к овладению полезными навыками в области культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

Клубы по интересам – студии технического творчества, литературные и музыкальные объединения, дискуссионные клубы, студии молодежных субкультур, клубы семейного творчества, авторской песни, исторического реконструкции, цветоводства, объединения фото-, видео-любителей, клубы веселых и находчивых, пожилого человека, женские и мужские клубы, кружки мягкой игрушки, студии изобразительного искусства и другие.

Коллективы любительского (самодеятельного) художественного творчества – Оркестры и инструментальные ансамбли (духовые, струнных инструментов, народных инструментов и др.); вокально-инструментальные ансамбли; хоры и вокальные ансамбли (академические, фольклорные, эстрадные и др.); хореографические коллективы (ансамбли народного, эстрадного, спортивного танца и др.); театральные коллективы (драматические, эстрадные, кукольные, агитбригады, художественного слова и др.); цирковые коллективы и др.

Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Культурно-досуговые учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры. Вновь вводимые культурно-досуговые учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по прогнозным показателям в расчете на год.

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены учредителем на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям, без выделения на эти цели дополнительных средств из соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

6.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Учредителем МБУ ДК «Вилюйские Огни» - МО «Посёлок Чернышевский», в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

6.4.Оклады заместителей руководителей устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

6.5. К основному персоналу для расчёта средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложению № 5.

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

6.7. Руководителю учреждения и его заместителям при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений,

А также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.9. Порядок и критерии премирования руководителя муниципального казённого учреждения и его заместителя устанавливаются в соответствии с локальными актами МО «Посёлок Чернышевский» - постановлениями Главы МО «Посёлок Чернышевский» Мирнинского района РС(Я)

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

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

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой, с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным,

то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Размер выплаты – до 30 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

7.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

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

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

7.9. Выплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8. Порядок и условия премирования работников

МБУ Дома культуры «Вилюйские Огни»

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

1) премия по итогам работы за месяц,

2) премия по итогам работы (квартал, год);

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Объем фонда премирования работников (за исключением руководителя и его заместителей) формируется на очередной финансовый год в процентом отношении к фонду оплаты труда, за счет лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений деятельности в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

8.2.1. Не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения устанавливается прочим работникам культуры (за исключением руководителя и основного персонала культуры).

8.2.2. Не менее 18 процентов устанавливается основному персоналу.

8.3. Учредитель определяет и перечисляет бюджетные ассигнования для казенных учреждений, предусмотренные на премирование учреждений, при соблюдении следующих условий:

 сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдения норм отраслевых положений, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта»;

 улучшения качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;

 увеличения объема средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, по сравнению с показателями предыдущего года.

Критерии назначения премиальных выплат, порядок расходования средств премиального фонда учреждения утверждаются локальным нормативным актом учредителя.

Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением трудового коллектива и Совета трудового коллектива. Для распределения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется в учреждениях создавать комиссии.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

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

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не более двух фондов оплаты труда.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не более двух фондов оплаты труда.

8.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным правовым актом учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

МБУ ДК «Вилюйские Огни»

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З №475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размере оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже соответствующей величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами .

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

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

9.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.

9.5. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии экономии средств может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

 поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

 награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно- хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия:), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

9.7. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 не допускается снижение уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда».

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников

государственных учреждений культуры искусства, кинематографии и архива, утвержденному приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от «20» февраля 2019 г. № 48

Профессиональные квалификационные группы работников

государственных учреждений культуры и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»

1 квалификационный уровень музейный смотритель;

контролёр билетов;

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"

1 квалификационный уровень Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной;

суфлер; артист оркестра(ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки;

ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссёра

2 квалификационный уровень культорганизатор;

организатор экскурсий;

руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда

Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»

1 квалификационный уровень хранитель фондов;

 хранитель экспозиций;

специалист по учетно-хранительной документации;

звукооператор;

ассистент кинорежиссера;

администратор (старший ); администратор,

ассистент звукооформителя;

ассистент кинооператора;

аккомпаниатор-концертмейстер;

таксидермист;

библиотекарь, библиограф;

библиотекарь-чтец

2 квалификационный уровень Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

лектор(экскурсовод);

лектор – искусствовед, музыковед;

методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

звукооформитель;

артисты танцевального коллектива.

3 квалификационный уровень Специалист по методике клубной работы;

специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела;

 музыкальный оформитель;

кинооператор;

 методист по составлению кинопрограмм;

 художник-мультипликатор; специалист по фольклору;

специалист службы безопасности

4 квалификационный уровень Монтажер

5 квалификационный уровень Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;

художник;

художник – постановщик мультипликационных фильмов;

художник – постановщик по костюмам;

художник-дизайнер;

художник по свету;

художник – оформитель;

художник-фотограф;

концертмейстер;

художник-реставратор

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»

1 квалификационный уровень Звукорежиссер;

кинорежиссер;

режиссер массовых представлений;

режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;

заведующий отделением (пунктом) по прокату кино-видео фильмов;

заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);

директор творческого коллектива;

руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

заведующие(начальники) другими отделами, службами, бюро микрофильмирования, фотолабораторией и др.;

заведующий 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 передвижной выставкой музея;

заведующий сектором музея;

заведующий сектором библиотеки

2 квалификационный уровень

 Кинооператор – постановщик;

кинооператор комбинированных съемок;

заведующей художественно – оформительской мастерской;

заведующий филиалом библиотеки; заведующий филиалом музея;

заведующий отделом дома(дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического .центра народного творчества,. дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом библиотеки,

заведующий фондом;

заведующий отделом музея;

художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

главный хранитель фондов;

директор съёмочной группы;

заведующий выставочным залом

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников

государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива, утвержденному приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от «20» февраля 2019 г. № 48

Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений

культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни Профессии рабочих, отнесенных

к квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа

«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

 Бутафор; гример – пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурированных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрогрофист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик- монтажник клавишных инструментов; сборщик –монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин

Профессиональная квалификационная группа

«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

I квалификационный уровень

 Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию тевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4- 6 разряда ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разряда ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разряда ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС

2 квалификационный уровень Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС;

Изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разряда ЕТКС

3 квалификационный уровень

 Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС

4 квалификационный уровень Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива, утвержденному приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от «20» февраля 2019 г. № 48

Перечень

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с установлением повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

1. Водитель автомобиля

2. Газосварщик

3. Машинист холодильных установок

4. Слесарь-ремонтник

5. Слесарь –сантехник

6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования

7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции

8. Слесарь –электромонтажник

9. Слесарь-по контрольно-измерительным приборам и автоматике

10. Столяр

11. Электросварщик

12. Столяр-краснодеревщик

13. Тракторист

14. Бутафор-декоратор

15. Гример-пастижер

15. Фотограф

16. Закройщик театральных костюмов

17. Портной театральных костюмов, театральных декораций

18. Макетчик

19. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов

20. Машинист сцены

21. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных пианино, роялей, уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов

22. Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни

23. Шапитмейстер

24. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов

25. Фильмопроверщик

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников

государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива, утвержденному приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от «20» февраля 2019 г. № 48

Перечень должностей и профессий работников

государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива,

относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

1. Вид экономической деятельности

«Деятельность театров, концертных организаций, цирков»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

1) директор программ, творческого коллектива цирковых организаций;

2) заведующий театрально-производственной;

3) заведующий костюмерной;

4) заведующий билетными кассами;

5) руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской);

6) главный администратор.

2. ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

1) художественный руководитель;

2) главный режиссер;

3) главный дирижер;

4) главный хормейстер;

5) главный балетмейстер;

6) главный художник;

7) главный художник-модельер театрального костюма;

8) главный художник-конструктор;

9) главный художник по свету;

10) заведующий музыкальной частью;

11) заведующий художественно-постановочной частью, постановочной частью;

12) заведующий художественно-постановочной частью программы (аттракциона, коллектива) цирка;

13) руководитель литературно-драматургической части;

14) управляющий творческим коллективом;

15) помощник (главного режиссера, дирижера, балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой.

3. СПЕЦИАЛИСТЫ

1) режиссер-постановщик;

2) балетмейстер-постановщик;

3) художник-постановщик;

4) дирижер;

5) балетмейстер;

6) хормейстер;

7) художник-бутафор;

8) художник-гример;

9) художник-декоратор;

10) художник – технолог сцены;

11) художник-конструктор;

12) художник-скульптор;

13) художник по свету;

14) художник-модельер театрального костюма;

15) концертмейстер по классу вокала (балета);

16) режиссер;

17) звукорежиссер;

18) репетитор по вокалу;

19) репетитор по балету;

20) репетитор по технике речи;

21) суфлер;

22) звукооператор;

23) аранжировщик;

24) редактор музыкальный;

25) музыкальный служитель;

26) инспектор манежа (ведущий представление);

27) репетитор цирковых номеров;

28) инспектор творческого коллектива;

29) ассистент (режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера);

30) помощник режиссера;

31) ветеринарный врач.

4. АРТИСТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

4.1. Театры

1) артист-вокалист (солист);

2) артист горлового пения (хоомейжи);

3) артист балета;

4) артист оркестра;

5) артист хора;

6) артист драмы;

7) артист (кукловод) театра кукол;

8) артист мимического ансамбля;

9) артист сценического оркестра;

10) артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и цирков.

4.2. Концертные организации

1) артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;

2) артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля);

3) артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;

4) артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;

5) аккомпаниатор-концертмейстер;

6) лектор-искусствовед (музыковед);

7) чтец-мастер художественного слова.

4.3. Цирки

1) артист-воздушный гимнаст

2) артист акробатического жанра

3) артист жанра «эквилибр»

4) артист жанра дрессуры животных

5) артист жанра конной дрессуры

6) артист-дрессировщик диких зверей

7) артист жанра жонглирования

8) артист жанра иллюзии

9) артист-музыкальный эксцентрик, артист-акробат-эксцентрик, артист-клоун (коверный), артист-буффонадный клоун, артист-сатирик

10) артист балета цирка

11) артист оркестра цирка

12) шапитмейстер

13) ассистент артиста цирка

5. ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

1) администратор (старший администратор)

2) контролер билетов

6. ДОЛЖНОСТИ РАБОЧИХ

1) машинист сцены;

2) монтировщик сцены;

3) униформист;

4) бутафор;

5) гример-пастижер;

6) костюмер;

7) маляр по отделке декораций;

8) осветитель;

9) реквизитор;

10) столяр по изготовлению декораций;

11) установщик декораций;

12) киномеханик.

13) закройщик;

14) портной;

15) обувщик по пошиву и ремонту сценической обуви.

4. Вид экономической деятельности

«Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов

и домов культуры, домов народного творчества»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

1) художественный руководитель;

2) заведующий отделом (сектором), филиалом;

3) руководитель структурного подразделения.

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

1) аккомпаниатор;

2) аккомпаниатор-концертмейстер;

3) балетмейстер;

4) звукорежиссер;

5) звукооператор;

6) концертмейстер;

7) культорганизатор;

8) менеджер по культурно-массовому досугу;

9) методист;

10) режиссер любительского театра (студии);

11) режиссер массовых представлений;

12) редактор;

13) руководитель клубного формирования;

14) светооператор;

15) специалист по жанрам творчества;

16) специалист по фольклору;

17) специалист по методике клубной работы;

18) хормейстер;

19) хореограф;

20) художник-оформитель;

21) художник-постановщик;

22) художник-фотограф.

5. Вид экономической деятельности

«Деятельность учреждений кинематографии»

РУКОВОДИТЕЛИ

1. заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);

СПЕЦИАЛИСТЫ

1. методист по составлению кинопрограмм;

2. продюсер телевизионных и кинофильмов;

3. кинооператор-постановщик;

4. кинооператор комбинированных съемок;

5. кинооператор;

6. звукооператор;

7. звукооформитель;

8. монтажер;

9. художник-постановщик по костюмам;

10. художник-постановщик анимационных фильмов;

11. кинорежиссер

РАБОЧИЕ

1. оператор видеозаписи;

2. реставратор фильмокопий;

3. бутафор;

4. костюмер;

5. столяр по изготовлению декораций.

**ВИЗЫ**

Директор МБУ ДК «Вилюйские огни» Я.А.Самусенко

Главный бухгалтер

МО «Посёлка Чернышевский» И.В. Романова