

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования
"Чурапчинский улус (район)" РС (Я)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования "Чурапчинский улус (район)" РС (Я) (далее – соответственно Положение), 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. 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 – муниципальные казенные, бюджетные или автономные учреждения, функционирование которых связано с культурной деятельностью;

профессиональные театры, 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;

учреждения, осуществляющие производство, распространение кинофильмов, видеофильмов и телевизионных программ, демонстрацию кинофильмов;

библиотеки, музеи, депозитарии произведений культуры и искусства, выставочные залы и картинные галереи, учреждения клубного типа (дома, дворцы, центры культуры, народного творчества, ремесел, досуга, клубы, социально-культурные и другие специализированные и многофункциональные комплексы и объединения, структурные подразделения культурно-досугового типа), центры культуры и искусства, научно-методические центры народного творчества и другие организации, основная деятельность которых носит просветительный, культурно-досуговый и (или) научно-методический и информационный характер;

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 муниципальным 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 муниципального 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 муниципального 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.3. 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.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств, муниципального бюджетного и автономного учреждения – из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального 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 муниципального задания не может превышать утвержденной Министерством предельной штатной численности по учреждению.

1.5. 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.

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

1.6. 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).

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.

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.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.9. 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.

1.10. 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.

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

1.12. В учреждениях за счет внебюджетных средств (за исключением средств, полученных учреждением при выполнении государственного задания) могут применяться сдельная, повременная формы оплаты труда, а также устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты (в том числе премии и материальная помощь).

1.13. Вопросы почасовой оплаты труда работников регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.14. 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.

1.15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.17. Премииальные выплаты работникам учреждений производятся согласно разделу 8

настоящего Положения.

**2. Порядок и условия оплаты труда
специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального образования
"Чурапчинский улус (район)"**

2.1. Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Подгруппа по оплате труда	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1	6 136
Должности работников среднего звена	1	6 755
	2	7 431
Должности работников ведущего звена	1	9 829
	2	10 419
	3	10 811
	4	11 401
	5	11 793
Должности работников руководящего состава	1	11 973
	2	13 168
	3	14 367

Отнесение должностей специалистов учреждений культуры к подгруппам по оплате труда ПКГ в целях определения должностных окладов в рамках настоящего Положения приведена в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Специалистам учреждений культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за категорию (профессиональное мастерство) артистическому и художественному персоналу учреждений искусства;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за специфику работы;

надбавка за знание и применение в работе иностранного языка;

надбавка за ученую степень;

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

надбавка за интенсивность труда;

персональная доплата;

надбавка за выслугу лет;
надбавка молодым специалистам;
доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
премиальные выплаты.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах фонда оплаты труда.

2.2.1. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры, для которых предусмотрено должностное категорирование, устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

Наименование категории	Размер надбавки, %
главный	100
ведущий	80
высшей категории	60
первой категории	40
второй категории	20

2.2.2. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Для учреждений, имеющих статус «Объект национального культурного достояния народов Республики Саха (Якутия) – всем работникам	50
Специалистам библиотек для слепых	15
Специалистам библиотек и музеев (по учреждению или структурному подразделению) – согласно перечню специалистов, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 ноября 2011 г. № 568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	15

2.2.3. Надбавка за знание и применение в работе иностранного языка в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
За знание и применение в работе иностранного языка:	5
– одного языка	10

– двух и более языков	
-----------------------	--

2.2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам учреждений культуры в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры соответствующего типа независимо от ведомственной подчиненности:

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

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях;

для специалистов сферы кино – в учреждениях кинематографии;

для специалистов архива – в учреждениях архивной службы.

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 следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

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

2.2.6. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Ученая степень кандидата наук	5
Ученая степень доктора наук	10

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

2.2.7. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации	5

и Республики Саха (Якутия)	
Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	10

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия.

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

2.2.8. Надбавка за интенсивность устанавливается специалистам муниципальных учреждений культуры с целью мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается учреждением, как правило, в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитываются:

исполнение должностных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

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

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

непосредственное участие в реализации региональных проектов, федеральных и региональных программ;

иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

2.2.9. За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Российской Федерации, – 500 рублей.

2.2.10. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику после применения новых условий оплаты труда.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

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

3.1. Оклады (должностные оклады) работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалификационные уровни (КУ)	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	I	6 755
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	I	8 861
	II	9 393
	III	9 748
	IV	10 279

3.2. Положением предусмотрено установление работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, следующих надбавок:

надбавка за специфику работы;

надбавка за выслугу лет;

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

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

персональная доплата;

премиальные выплаты.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах фонда оплаты труда.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли, в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

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

3.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	5
Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	10

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по

основной работе и только по одному из оснований.

3.2.3. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением,

а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается учреждением, как правило, в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитываются:

исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.2.4. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.2.10 настоящего Положения.

3.2.5. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнении им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику после применения новых условий оплаты труда.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н, в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

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

4.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за специфику работы работникам учреждений культуры;

надбавка за знание и применение в работе иностранного языка;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за ученую степень;

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

надбавка за интенсивность;

доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

персональная доплата.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.2.1. Надбавка за знание и применение в работе иностранного языка в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
За знание и применение в работе иностранного языка: одного языка	5
двух и более языков	10

4.2.2. Надбавка за выслугу лет по общеотраслевым должностям служащих применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих.

Размеры надбавки по общеотраслевым должностям служащих для работников учреждений культуры определяются в размерах, установленных пунктом 2.2.4 настоящего Положения.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться 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.

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

4.2.3. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Ученая степень кандидата наук	5
Ученая степень доктора наук	10

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

4.2.4. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	5
Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	10

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия.

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

4.2.5. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается учреждением, как правило, в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она

устанавливается. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитывается:

исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

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

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

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

иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки специалистам учреждений, осуществляющих организационно-управленческие функции в сфере культуры, бухгалтерское и финансовое обеспечение, – до 200 процентов, специалистам других учреждений – до 100 процентов.

4.2.6. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и условиях, установленных пунктом 2.2.9 настоящего Положения.

4.2.7. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику после применения новых условий оплаты труда.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

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

5.1. Оклады (должностные оклады) по ПКГ и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

5.2. Размеры окладов отдельных работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, в целях реализации настоящего Положения приравниваются к соответствующим окладам, установленным пунктом 6.1 настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалификацион-ные уровни (КУ)	Наименование должности
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	I	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 ЕТКС
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	I	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС
	II	Слесарь-электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; закройщик театральных костюмов, портной театральных костюмов, обувщик по изготовлению театральной обуви
	III	Сантехник, слесарь-сантехник, газооператор, газо-электросварщик, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС

5.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за специфику работы;

надбавка за выслугу лет;

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

надбавка за классность водителям автомобилей;

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

персональная доплата.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты

за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах фонда оплаты труда.

5.3.1. Надбавка за выслугу лет применяется по всем общеотраслевым профессиям рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа работника в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки по общеотраслевым профессиям рабочих для работников учреждений культуры определяются в размерах, установленных пунктом 2.2.4 настоящего Положения.

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

5.3.2. Надбавка почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	5
Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	10

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия, и применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

5.3.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается при наличии соответствующих подтверждающих документов в соответствии с «Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102, в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Водителям 2 класса	15
Водителям 1 класса	25

5.3.4. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, занимающим

общеотраслевые профессии рабочих, 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня подготовки, специальных знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается учреждением, как правило, в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитывается:

исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника, проявление инициативы в выполнении задач;

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

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

звание и применение в работе компьютерной техники (программ);

показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.3.5. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.2.9 настоящего Положения.

5.3.6. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику после применения новых условий оплаты труда.

В исключительных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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.

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 руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Показатели и порядок отнесения общедоступных
муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителя
(по численности населения)

(до 1000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей, (тыс. человек)	0,5	0,3	0,2	0,1
Среднегодовое количество выдачи документов, (тыс. экз.)	10,0	6,0	4,0	2,0
Среднегодовое число посещений, (тыс. человек)	4,0	2,4	1,6	0,8

(от 1001 до 2000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа

Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	1,0	0,8	0,7	0,6
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	20,0	16,0	14,0	12,0
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	8,0	6,4	5,6	4,8

(от 2001 до 5000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	2,5	2,0	1,5	1,1
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	50,0	40,0	30,0	22,0
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	20,0	16,0	12,0	8,8

(от 5001 до 10000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	5,0	4,0	3,2	2,6
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	100,0	80,0	64,0	52,0
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	40,0	32,0	25,6	20,8

(свыше 10000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	10,0	8,0	7,0	5,1
Среднегодовое количество выдачи документов	200,0	160,0	140,0	100,2

(тыс. экз.)				
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	80,0	64,0	56,0	40,8

Пользователь библиотеки – физическое лицо (индивидуальный пользователь) или юридическое лицо (коллективный пользователь), обращающееся в библиотеку за библиотечно-информационными услугами.

Посещение – приход пользователя в помещение библиотеки с целью получения библиотечно-информационной услуги, участия в библиотечном мероприятии, использования библиотечного пространства для общения, обращения к ее веб-сайтам.

Выдача документа – предоставление во временное пользование документа из библиотечного фонда по запросу пользователя, включая полученный библиотекой из других фондов по всем видам абонементов и всем формам доставки документов, в том числе предоставление доступа к электронному документу.

Расчет составлен, исходя из средних показателей охвата населения (50%), читаемости (20 книг) и посещаемости (8).

Отнесение общедоступных муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Библиотеки относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Общедоступные муниципальные библиотеки 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.

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент кратности
Группа I	до 1,7
Группа II	до 1,5
Группа III	до 1,2
Группа IV	до 1,0

Показатели и порядок отнесения музеев и других учреждений музейного типа
к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)	Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)	Количество мероприятий, в том числе выставок (единиц)
Исторические и краеведческие музеи			
I	свыше 10,0	свыше 20,0	свыше 50
II	от 3,0 до 5,0	от 5,0 до 20,0	от 30 до 50
III	от 1,0 до 3,0	от 1,0 до 5,0	от 24 до 30
IV	до 1,0	до 1,0	от 24

Художественные (изобразительные и других видов искусств) музеи			
I	свыше 10,0	свыше 2,0	свыше 50
II	от 3,0 до 5,0	от 0,5 до 1,0	от 30 до 50
III	от 1,0 до 3,0	до 0,5	от 24 до 30
IV	до 1,0	до 0,2	от 24
Литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа			
I	свыше 10,0	свыше 20,0	свыше 50,0
II	от 3,0 до 5,0	от 5,0 до 20,0	от 30 до 50
III	от 1,0 до 3,0	от 1,0 до 5,0	от 24 до 30
IV	до 1,0	до 1,0	от 24

Музеи и другие учреждения музейного типа

Группа по оплате труда руководителя музея и учреждений музейного типа	Коэффициент кратности
Группа I	до 1,7
Группа II	до 1,5
Группа III	до 1,2
Группа IV	до 1,0

Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждается соответствующим актом.

При отнесении музеев, имеющих филиалы к группам по оплате труда, учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов. Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (экспонирование фондов 10%, научная обработанность фондов 40%, охват населения музейным обслуживанием 30%) группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению органа управления, в подчинении которого он находится.

Основные направления деятельности музеев устанавливаются учредителем, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы музея (отдаленные населенные пункты, малочисленные населенные пункты).

Отнесение музеев к группам по оплате труда руководителей производится по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и документацией, подтверждающей показатели, не включенные в официальную статистику. Перечень дополнительной документации утверждается учредителем.

Музеи 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.

Музеи могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителя в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным требованиям. Вновь вводимые музеи относятся к группам по оплате труда руководителя в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

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 на платной основе	60	55	50	45
Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел.	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 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 № 3.

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

6.7. Руководителю учреждения по решению учредителя и его заместителям при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) разрешено совмещение 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 местного бюджета:

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

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных 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 руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с локальным актом учредителя (муниципального образования)

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 договора.

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 декабря 2013 г. № 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 устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

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

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

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

Размер выплаты – 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, определяются 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 ч. вечера до 6 ч. 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:

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;

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. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Порядок и условия премирования работников учреждений

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды премий:

периодические премии (по итогам работы за месяц, квартал, год);

единовременные поощрительные премии (выплаты).

Периодичность, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами или иными локальными нормативными актами и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Для распределения периодических премий с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников рекомендуется в учреждениях создавать комиссии с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзной организации.

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

8.2. Объем фонда премирования работников формируется на очередной финансовый год в процентном отношении от фонда оплаты труда учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) бюджетных и автономных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности в размере:

по учреждениям культуры:

не менее 20 процентов от фонда оплаты труда по должностям, не относящимся к основному персоналу учреждения (за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

не менее 18 процентов от фонда оплаты труда по должностям основного персонала учреждения.

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

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При увольнении работника до истечения периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за период.

8.4. Единовременная премия (выплата) за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах установленного фонда оплаты труда либо внебюджетных источников.

Единовременное премирование, если это установлено коллективными договорами или иными локальными нормативными актами учреждения, может производиться в следующих случаях:

поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Саха (Якутия), Правительством Республики Саха (Якутия), Государственным Собранием (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия);

присвоение почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждение знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждение орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

награждение Почетной грамотой федерального исполнительного органа государственной власти в соответствующей сфере деятельности.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. При заключении трудового договора и внесении изменений в трудовые договоры работников учреждений целесообразно применение формы эффективного контракта в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы».

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

9.2. 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.

9.3. В учреждениях в соответствии с коллективными договорами или иными локальными актами учреждений могут устанавливаться выплаты материальной помощи работникам за счет средств от приносящей доход деятельности либо экономии фонда оплаты труда в зависимости от финансовых возможностей учреждения при возникновении у работников особых обстоятельств (в связи с лечением, смертью члена семьи или самого работника, ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, иными обстоятельствами, предусмотренными в коллективном договоре или ином локальном акте).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника в случае тяжелого состояния или смерти работника) с приложением копий подтверждающих документов.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.

9.4. Рекомендуются оплату труда рабочих высокой квалификации, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению, производить с применением надбавки за интенсивность труда, размер которой устанавливается в соответствии с пунктами 3.2.3 и 5.3.4 настоящего Положения, иных стимулирующих выплат в соответствии с коллективными договорами (локальными актами) учреждений.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с данным перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением при условии выполнения работником соответствующих видов работ.

9.6. Экономия фонда оплаты труда может направляться учреждением на увеличение фонда премирования сверх установленных размеров и на выплаты по социальной поддержке работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
муниципального образования
"Чурапчинский улус (район)" РС (Я)

ОТНЕСЕНИЕ
должностей учреждений культуры к подгруппам по оплате труда
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Подгруппа по оплате труда	Наименование должности
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; ассистент номера в цирке; контролер билетов; смотритель музейный
Должности работников среднего звена	1	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; суфлер; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки
	2	репетитор по технике речи; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; культурорганизатор; 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
Должности работников ведущего звена	1	артист оркестра цирка; администратор (старший администратор); режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукооператор; звукорежиссер; репетитор по вокалу; репетитор по балету; репетитор цирковых номеров; аккомпаниатор; аккомпаниатор-концертмейстер учреждений клубного типа; чтец-мастер художественного слова; артист эстрадного оркестра (ансамбля); редактор по репертуару; хранитель фондов; специалист по учетно-хранительской документации; ассистент кинорежиссера;

		ассистент звукооформителя; ассистент кинооператора; библиотекарь; библиограф
	2	концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; артист хора; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; 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 (в том числе методист по музейно-образовательной деятельности (I, II категории), методист по научно-просветительской деятельности музея (I, II категории); 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; звукооформитель
	3	художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету учреждений клубного типа; художник-модельер театрального костюма; художник-фотограф учреждений клубного типа; артисты - концертные исполнители всех жанров, кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; художник-реставратор; специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; музыкальный оформитель; кинооператор; методист по составлению кинопрограмм; художник-аниматор; специалист по фольклору; сотрудник службы безопасности
	4	художник-постановщик учреждений клубного типа, режиссер-постановщик, артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол;

		артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов (кроме вспомогательного состава); инспектор манежа (ведущий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; монтажер
	5	мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; художник; художник-постановщик мультипликационных фильмов; художник-постановщик; художник по свету; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер учреждений искусства; художник-реставратор
Должности работников руководящего состава	1	руководитель литературно-драматургической части, заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка, директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; балетмейстер-постановщик; звукорежиссер; кинорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий фильмобазой (фильмохранилищем); руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; 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	главный режиссер; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; кинооператор-постановщик; кинооператор комбинированных съемок; заведующий 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 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 съемочной группы; главный хранитель музейных предметов
	3	художественный руководитель

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных
работах, оплата труда которых может производиться в повышенном размере 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. Пример-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.

Перечень должностей и профессий работников
муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

1. Вид экономической деятельности
«Деятельность библиотек»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;
- 2) главный хранитель фондов;
- 3) ученый секретарь библиотеки;

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) Главный библиотекарь;
- 2) главный библиограф;
- 3) научный сотрудник библиотеки;
- 4) главный технолог;
- 5) библиотекарь;
- 6) библиотекарь-каталогизатор;
- 7) библиограф;
- 8) специалист по учетно-хранительской документации;
- 9) специалист по библиотечно-выставочной работе;
- 10) специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;
- 11) специалист по массовой консервации библиотечных фондов;
- 12) методист;
- 13) редактор;
- 14) специалист по маркетингу библиотечно-информационных услуг;
- 15) специалист по сканированию библиотечных фондов;
- 16) технолог библиотечно-информационной деятельности;
- 17) тифлоинженер студии звукозаписи.

2. Вид экономической деятельности
«Деятельность музеев»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) заведующий филиалом музея;
- 2) главный хранитель музейных предметов;
- 3) заведующий отделом (сектором) музея;
- 4) заведующий реставрационной мастерской;
- 5) ученый секретарь музея

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) хранитель музейных предметов;
- 2) научный сотрудник музея;
- 3) методист по музейно-образовательной деятельности;
- 4) методист по научно-просветительской деятельности музея;
- 5) специалист по учету музейных предметов;

- 6) специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;
- 7) редактор электронных баз данных музея;
- 8) сотрудник службы безопасности;
- 9) специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;
- 10) специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия;
- 11) специалист по организации безопасности музейных предметов;
- 12) инженер по безопасности музейных предметов;
- 13) экскурсовод;
- 14) художник-реставратор;
- 15) организатор экскурсий;
- 16) художник/ художник-дизайнер;
- 17) художник-фотограф;
- 18) архивариус;
- 19) библиотекарь/ библиограф.

3. СЛУЖАЩИЕ

- 1) музейный смотритель/ хранитель музейных предметов в экспозиции.

3. 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 фильмотек (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.
-