|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Муниципальный район**  **«ЛЕНСКИЙ РАЙОН»**  **Республики Саха**  **(Якутия)** | | Описание: Описание: maxis | | **Саха Өрөспүүбүлүкэтин**  **«ЛЕНСКЭЙ ОРОЙУОНА»**  **муниципальнай**  **оройуона** | |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | **УУРААХ** | |
| **г. Ленск** | | **Ленскэй к.** | |
| **от «07» \_апреля\_\_2025 года № \_\_01-03-304/5\_\_\_\_** | | | |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района**  **«Ленский район» Республики Саха (Якутия)** | | | | | |

На основании Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №521 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района "Ленский район"Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу:

2.1. постановление главы от 6 мая 2019 года № 01-03-418/9 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования "Ленский район";

2.2. постановление главы от 13 декабря 2019 года №01-03-1147/9 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.3. постановление главы от 28 августа 2020 года №01-03-420/0 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 6 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.4. постановление и.о. главы от 21 января 2021 года №01-03-17/1 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.5. постановление главы от 22 марта 2021 года №01-03-173/1 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.6. постановление главы от 11 ноября 2021 года №01-03-687/1 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.7. постановление главы от 17 декабря 2021 года №01-03-797/1 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.8. постановление и.о. главы от 7 апреля 2022 года №01-03-185/2 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.9. постановление и.о. главы от 18 апреля 2022 года №01-03-214/2 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.10. постановление и.о. главы от 1 сентября 2022 года №01-03-543/2 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.11. постановление и.о. главы от 8 сентября 2022 года №01-03-558/2 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.12. постановление главы от 23 ноября 2022 года №01-03-760/2 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.13. постановление главы от 3 апреля 2023 года №01-03-180/3 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.14. постановление главы от 4 мая 2023 года №01-03-273/3 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.15. постановление главы от 29 мая 2024 года №01-03-345/4 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 6 мая 2019 года №01-03-418/9";

2.16. постановление и.о. главы от 20 декабря 2024 года №01-03-1026/4 "О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «Ленский район» от 06 мая 2019 года №01-03-418/9".

3. Главному специалисту управления делами (Иванская Е.С.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Барбашову А.С.

**Глава А.В. Черепанов**

|  |
| --- |
| Приложение  к постановлению главы  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2025г.  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение**

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**

**1**. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района "Ленский район" Республики Саха (Якутия) (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативно правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- 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 групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

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

- приказ 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";

- Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №521 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)";

- Постановление [П](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW249&n=88708)равительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. N 290 "О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)".

1.2. Настоящее положение регулирует условия и порядок оплаты работников:

- муниципального казенного учреждения культуры «Ленский историко – краеведческий музей» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия);

- муниципального казенного учреждения культуры «Ленская межпоселенческая централизованная библиотечная система» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия).

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 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 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, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы);

учреждение культуры – муниципальное казенное учреждение культуры«Ленский историко – краеведческий музей» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) и муниципальное казенное учреждение культуры «Ленская межпоселенческая централизованная библиотечная система» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия).

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением культуры 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 учреждения;

вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

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 услуг, а также меры социальной поддержки.

1.4. 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.

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.

1.5. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджетного, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. 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).

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.10. 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, и/или профессиональным стандартам.

1.11. 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.

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

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

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

1.17. 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. Порядок и условия оплаты труда специалистов учреждений культуры

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 | 10 537 |
| Должности работников среднего звена | 1 | 11 599 |
| 2 | 12 759 |
| Должности работников ведущего звена | 1 | 16 874 |
| 2 | 17 888 |
| 3 | 18 562 |
| 4 | 19 573 |
| 5 | 20 247 |
| Должности работников руководящего состава | 1 | 20 556 |
| 2 | 22 609 |
| 3 | 26 564 |

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. Размеры окладов работников по отдельным должностям в целях реализации настоящего Положения приравниваются к соответствующим окладам, установленным пунктом 2.1 настоящего Положения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Квалификационные уровни (КУ) | Наименование должности |
| Должности работников ведущего звена | I | Младший научный сотрудник |
| II | Научный сотрудник |
| V | Старший научный сотрудник |
| Должности работников руководящего состава | II | Ведущий научный сотрудник;  ученый секретарь |

2.3. Специалистам учреждений культуры предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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;

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.

2.3.1. 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, % |
| ведущий | 60 |
| высшей категории | 40 |
| первой категории | 20 |
| второй категории | 10 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| 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 |

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

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

2.3.4. 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 библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях.

Выплаты производятся специалистам 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 |

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

2.3.6. 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.

2.3.7. 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 только по одному из оснований.

2.3.8. Надбавка за интенсивность устанавливается 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. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока приказом руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

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.

2.3.9. Размер надбавки за интенсивность труда – до 150 процентов.

2.3.10. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 рублей.

2.3.11. 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.

Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения.

# 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 | 11 153 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | I | 15 213 |
| II | 16 127 |
| III | 16 737 |
| IV | 17 649 |

3.2. Работникам учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

3.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия определяются в размерах и на условиях установленных пунктом 2.3.7 настоящего Положения.

3.2.3.  Надбавка за интенсивность устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.8 настоящего Положения.

# Размер надбавки работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры- до 100 процентов.

3.2.4. За работу в сельской местности устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.10 настоящего Положения.

3.2.5. Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.11 настоящего Положения.

# 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».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада)  (в рублях) |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 11 195 |
| 2 квалификационный уровень | 11 262 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 11 450 |
| 2 квалификационный уровень | 11 634 |
| 3 квалификационный уровень | 12 573 |
| 4 квалификационный уровень | 13 135 |
| 5 квалификационный уровень | 14 074 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 14 261 |
| 2 квалификационный уровень | 14 825 |
| 3 квалификационный уровень | 15 952 |
| 4 квалификационный уровень | 16 888 |
| 5 квалификационный уровень | 17 733 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 19 140 |
| 2 квалификационный уровень | 19 704 |
| 3 квалификационный уровень | 20 078 |

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

4.2. Работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих предусмотрены следующие надбавки стимулирующего характера:

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.

4.2.1. Надбавка за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в размерах и на условиях установленных пунктом 2.3.3 настоящего Положения.

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

Размеры надбавки по общеотраслевым должностям служащих для работников учреждений культуры определяются в размерах, согласно таблице пункта 2.3.4 настоящего Положения.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются все периоды трудовой деятельности по специальности, должности, независимо от организационно – правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

4.2.3. Надбавка за ученую степень определяется в размерах и на условиях установленных пунктом 2.3.6 настоящего Положения.

4.2.4. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия определяются в размерах и на условиях установленных пунктом 2.3.7 настоящего Положения.

4.2.5. Надбавка за интенсивность устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.8 настоящего Положения.

Размер надбавки специалистов учреждения в сфере культуры - до 100 процентов.

4.2.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.10 настоящего Положения.

4.2.7. Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.11 настоящего Положения.

# 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым 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».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада)  (в рублях) |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 9 820 |
| 2 квалификационный уровень | 10 339 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 11 195 |
| 2 квалификационный уровень | 11 605 |
| 3 квалификационный уровень | 12 097 |
| 4 квалификационный уровень | 12 510 |

5.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих предусмотрены следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

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

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности;

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.

5.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам рабочих профессий в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается 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 |

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

- период работы по специальности (профессии), относящейся к одной профессиональной квалификационной группе независимо от организационно – правового статуса предыдущего места работы, а также период работы по специальности (профессии), относящейся к ПКГ 2 уровня, при исчислении стажа для работников, относящихся в ПКГ 1 уровня;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях при исчислении стажа для рабочих профессий, относящихся к ПКГ 1 уровня.

5.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия определяются в размерах и на условиях установленных пунктом 2.3.7 настоящего Положения.

5.2.3. Надбавка за интенсивность устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.8 настоящего Положения.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.2.4. За работу в сельской местности устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.10 настоящего Положения.

5.2.5. Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.3.11 настоящего Положения.

# 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителю предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- премиальные выплаты.

6.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия определяются в размерах, установленных пунктом 2.3.7 настоящего Положения.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год с применением коэффициента кратности, согласованного с учредителем.

Коэффициент кратности устанавливается на основании отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений культуры, согласно отчетам 6 НК, 7 НК, 8 НК.

Перечень основного персонала учреждений по видам экономической деятельности установлен Приложением №2 к настоящему Положению.

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 доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Перечень основного персонала учреждения по видам экономической деятельности используется в целях расчета средней заработной платы работников списочного состава учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя и его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 4 согласно постановлению 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)».

6.4. Выделяются группы по оплате труда руководителей учреждений культуры и коэффициенты кратности по ним:

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда руководителей | коэффициент кратности |
| Группа I | до 1,7 |
| Группа II | до 1,5 |
| Группа III | до 1,3 |
| Группа IV | до 1,1 |

Отнесение учреждения к соответствующей группе по оплате труда осуществляется на основании достигнутых показателей деятельности учреждения за прошедший год, либо в среднем за период, включая показатели обособленных подразделений.

6.4.1. Для руководителей общедоступных библиотек показателями для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя являются:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Группы по оплате труда руководителя | | | |
| I | II | III | IV |
| *Штатная численность учреждения до 20 единиц* | | | | |
| Число выдачи документов, тыс. экземпляров | 81,0-150,0 | 61,0-80,0 | 41,0-60,0 | 10,0-40,0 |
| Число посещений библиотеки, тыс.  человек | 55,0-80,0 | 41,0-55,0 | 31,0-40,0 | 10,0-30,0 |
| *Штатная численность учреждения от 21 до 40 единиц* | | | | |
| Число выдачи документов, тыс. экземпляров | 151,0-170,0 | 101,0-150,0 | 51,0-100,0 | 40,0-50,0 |
| Число посещений библиотеки, тыс.  человек | 80,0-90,0 | 70,0-80,0 | 65,0-70,0 | 55,0-65,0 |
| *Штатная численность учреждения от 41 до 60 единиц* | | | | |
| Число выдачи документов, тыс. экземпляров | 170,0-200,0 | 136,0-170,0 | 101,0-135,0 | 50,0-100,0 |
| Число посещений библиотеки, тыс.  человек | 86,0-100,0 | 71,0-85,0 | 61,0-70,0 | 55,0-60,0 |
| *Штатная численность учреждения от 61 до 80 единиц* | | | | |
| Число выдачи документов, тыс. экземпляров | 200,0-400,0 | 180,0-200,0 | 131,0-180,0 | 100,0-130,0 |
| Число посещений библиотеки, тыс.  человек | 101,0-200,0 | 91,0-100,0 | 71,0-90,0 | 60,0-70,0 |
| *Штатная численность учреждения свыше 81 единиц* | | | | |
| Число выдачи документов, тыс. экземпляров | 401,0 и более | 301,0-400,0 | 201,0-300,0 | 130,0-200,0 |
| Число посещений библиотеки, тыс.человек | 201,0 и более | 151,0-200,0 | 101,0-150,0 | 70,0-100,0 |

Показатели определяются по данным формы федерального статистического наблюдения №6-НК "Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке".

Библиотеки относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения обоих показателей, предусмотренных для группы по оплате труда руководителя. Вновь вводимые библиотеки относятся к группам по оплате труда руководителя в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям.

По решению учредителя при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности общедоступные библиотеки могут переводиться на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям, без выделения на эти цели дополнительных средств фонда оплаты труда.

6.4.2. Для руководителей музеев показателями для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя являются:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Группы по оплате труда руководителя | | | |
| I | II | III | IV |
| *Исторические и краеведческие музеи* | | | | |
| Число посещений, тыс.  человек | свыше 10,0 | 3,1-10,0 | 1,0-3,0 | менее 1,0 |
| Число предметов основного фонда, тыс.единиц | свыше 20,0 | 5,1-20,0 | 1,0-5,0 | менее 1,0 |
| Число выставок, экспозиций, экскурсий, массовых мероприятий музеев, культурно-образовательных программ, единиц | свыше 50,0 | 31-50 | 24-30 | менее 24 |

Показатели определяются по данным формы федерального статистического наблюдения №8-НК "Сведения о деятельности музея".

Музеи относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для группы по оплате труда руководителя. Вновь вводимые музеи относятся к группам по оплате труда руководителя в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям.

Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (экспонирования фондов 10 процентов, научная обработанность фондов 40 процентов, охват населения музейным обслуживанием 30 процентов), в случаях, когда содержание их работ не отвечает предъявленным требованиям, группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению учредителя.

По решению учредителя при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности муниципальные музеи могут переводиться на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям, без выделения на эти цели дополнительных средств фонда оплаты труда.

6.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с учредителем, в соответствии с действующим законодательством.

6.6.  Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат).

6.7. Премирование руководителя и заместителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств муниципального бюджета в размере до 2% лимитов бюджетных обязательств предусмотренных на оплату труда работников учреждения по штатному расписанию в соответствии с положением о премировании действующем в учреждении.

6.8. Компенсационные выплаты руководителю, заместителю устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат, в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

К заработной плате руководителя применяется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

# 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 – до 30 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 – до 30 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. 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. Периодичность, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения устанавливаются Положением о премировании, действующем в учреждении и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8.2. Объем фонда премирования работников формируется на очередной финансовый год в процентном отношении от фонда оплаты труда по штатному расписанию учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений в размере:

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

- не менее 10 процентов от фонда оплаты труда по должностям основного персонала учреждения.

# 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».

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.

**Начальник МКУ «ЛРУК» Ж.М. Капралова**

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

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;  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 |
| 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 |

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя**

**1. Вид экономической деятельности библиотек**

1. Руководители

1. Заведующий отделом (сектором), филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы;

2. Главный хранитель фондов.

2. Специалисты

1. Главный библиотекарь;

2. Главный библиограф;

3. Библиотекарь;

4. Библиотекарь - каталогизатор;

5. Библиограф;

6. Специалист по учетно-хранительской документации;

7. Методист;

8. Ведущий библиотекарь;

9. Ведущий библиограф;

10. Художник-оформитель.

**2. Вид экономической деятельности музеев**

1. Руководители

1. Главный хранитель фондов;

2. Заведующий отделом (сектором);

3. Руководитель клубного формирования;

4. Руководитель студии.

2. Специалисты

1. Хранитель музейных предметов;

2. Хранитель фондов;

3. Научный сотрудник музея;

4. Методист по музейно-образовательной деятельности;

5.Методист по научно-просветительской деятельности музея;

6.Специалист по учету музейных предметов;

7. Специалист экспозиционного и выставочного зала;

8.Редактор электронных баз данных музея.

2. Служащие

1. Смотритель музейный.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Ленской районной

организации Саха (Якутской)

Республиканской организации

Общероссийского профсоюзного

союза работников культуры

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Л.В. Черненок/