

«В регистр»

##### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 декабря 2013 № 4256

О внесении изменений

в постановление администрации

города Югорска от 23.03.2011 № 518

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

1. Внести в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска» изменения, изложив приложение в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда.

3. Опубликовать постановление в газете «Югорский вестник» и разместить на официальном сайте администрации города Югорска.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования в газете «Югорский вестник».

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города Югорска Т.И. Долгодворову.

**Исполняющий обязанности**

**главы администрации города Югорска С.Д. Голин**

**Приложение**

**к постановлению**

**администрации города Югорска**

**от** 26 декабря 2013  **№** 4256

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений**

 **культуры города Югорска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска (далее - работники, учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

**квалификационные уровни ПКГ работников** - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

**должностной оклад (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью мотивации работников учреждений на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**иные выплаты** - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений материальной помощи на профилактику заболеваний; выплатами молодым специалистам; выплатой персонального повышающего коэффициента.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

При проведении общей индексации финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, производится в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Югорска и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры должностных окладов индексируются в порядке и сроки, определённые Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

При формировании годового фонда оплаты труда увеличение размера выплат стимулирующего характера путем доведения его до 30% от суммы должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) и компенсационных выплат производится при общей индексации расходов по фонду оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

* 1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципального образования город Югорск, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:

должностного оклада (оклада);

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

выплаты за качество выполнения работ;

выплаты за профессиональное мастерство (классность);

единовременные премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным, праздничным и памятным датам.

1.7. К компенсационным выплатам относятся:

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).

1.8. К иным выплатам относятся:

материальная помощь на профилактику заболеваний;

выплаты молодым специалистам;

персональный повышающий коэффициент.

1.9. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленной в Ханты- Мансийском автономном округе – Югре руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Размер заработной платы работника учреждения не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемой на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для трудоспособного населения.

В случае, если величина прожиточного минимума для трудоспособного населения выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

1.10. Доплата к заработной плате в виде фиксированной суммы производится без учета выплат, предусмотренных пунктом 6.5 главы 6 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера», главой 8 «Иные выплаты» настоящего Положения.

1.11. Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем Положении, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.14. Конкретный размер выплат, указанных в настоящем Положении, устанавливается работнику трудовым договором и оформляется приказом по учреждению. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Югорска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Размеры окладов работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Должностной оклад работникам учреждения определяется путем увеличения оклада на повышающий коэффициент в зависимости от уровня ПКГ, квалификационного уровня, должностного категорирования. Размеры окладов, повышающих коэффициентов указаны в таблице 1,2,3.

**Таблица 1**

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | Размер оклада (рублей) | Размер повышающего коэффициента по должности |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| 1.1. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | контролер билетов, смотритель музейный | 4 179 | 0,15 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| 2.1. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной | 5 256 | 0,03 |
| 2.2. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,08 |
| 2.3. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы не менее 1 года | организатор экскурсий | 5 256 | 0,03 |
| 2.4. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 0,08 |
| 2.5. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) без предъявления требований к стажу работы | ведущий дискотеки, аккомпаниатор; контролер-посадчик аттракциона | 5 256 | 0,03 |
| 2.6. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) и стаж работы не менее 3 лет | 0,08 |
| 2.7. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5 256 | 0,03 |
| 2.8. | Вторая квалификационная категория |  0,05 |
| 2.9. | Первая квалификационная категория | 0,08 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| 3.1. | Без квалификационной категории. Требования: администратор-среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | администратор (старший администратор) | 6 672 | 0,05 |
| 3.2. | Без квалификационной категории. Требования: старший администратор - высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,13 |
| 3.3. | Вторая квалификационная категория | звукооператор | 6 672 | 0,05 |
| 3.4. | Первая квалификационная категория |  | 0,13 |
| 3.5. | Вторая квалификационная категория | аккомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра | 6 672 |  0,08 |
| 3.6. | Первая квалификационная категория | 0,13 |
| 3.7. | Высшая квалификационная категория |  0,15 |
| 3.8. | Ведущий мастер сцены | 0,18 |
| 3.9. | Вторая квалификационная категория | Художник, художник бутафор;художник - оформитель, художник-декоратор, художник по свету; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава | 6 672 | 0,04 |
| 3.10. | Первая квалификационная категория | 0,09 |
| 3.11. | Высшая квалификационная категория | 0,13 |
| 3.12. | Вторая квалификационная категория | специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 6 672 | 0,04 |
| 3.13. | Первая квалификационная категория | 0,08 |
| 3.14. | Ведущий специалист | 0,13 |
| 3.15. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по направлению профессиональной деятельности соответствующие занимаемой должности либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности | лектор (экскурсовод) | 6 672 | 0,04 |
| 3.16. | Вторая квалификационная категория | 0,09 |
| 3.17. | Первая квалификационная категория | 0,13 |
| 3.18. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет | методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций | 6 672 | 0,04 |
| 3.19. | Вторая квалификационная категория | 0,09 |
| 3.20. | Первая квалификационная категория | 0,10 |
| 3.21. | Ведущий методист | 0,13 |
| 3.22. | Первая квалификационная категория | художник-постановщик | 6 672 | 0,04 |
| 3.23. | Высшая квалификационная категория | 0,13 |
| 3.24. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя) | 6 672 | 0,10 |
| 3.25. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,13 |
| 3.26. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея | 6 672 | 0,05 |
| 3.27. | Вторая квалификационная категория | 0,08 |
| 3.28. | Первая квалификационная категория | 0,10 |
| 3.29. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 0,13 |
| 3.30. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный» | 0,15 |
| 3.31. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее 2 лет | редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела | 6 672 | 0,05 |
| 3.32. | Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| 3.33. | Первая квалификационная категория | 0,15 |
| 3.34. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (по направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 2 лет | специалист по учетно-хранительской документации | 6 672 | 0,05 |
| 3.35. | Вторая квалификационная категория | 0,08 |
| 3.36 | Первая квалификационная категория | 0,12 |
| 3.37. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» |  | 0,15 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| 4.1. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театрально-декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | главный балетмейстер; главный хормейстер; главный дирижер; главный художник; заведующий музыкальной частью | 8 085 | 0,10 |
| 4.2. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театрально-декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,15 |
| 4.3. | Первая квалификационная категория | режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер | 8 085 | 0,10 |
| 4.4. | Высшая квалификационная категория | 0,15 |
| 4.5. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | балетмейстер, хормейстер; режиссер; звукорежиссер | 8 085 | 0,05 |
| 4.6. | Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| 4.7. | Первая квалификационная категория | 0,15 |
| 4.8. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники | 8 085 | 0,10 |
| 4.9. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое) стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,15 |
| 4.10. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | режиссер массовых представлений | 8 085 | 0,05 |
| 4.11. | Вторая квалификационная категория | 0,08 |
| 4.12. | Первая квалификационная категория | 0,12 |
| 4.13. | Высшая квалификационная категория | 0,15 |
| 4.14. | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 8 085 | 0,05 |
| 4.15. | Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| 4.16. | Первая квалификационная категория | 0,15 |
| 4.17. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет | заведующий отделом (сектором) библиотеки фондов | 8 085 | 0,05 |
| 4.18. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,15 |
| 4.19. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 5 лет | главный хранитель | 8 085 | 0,05 |
| 4.20. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,15 |
| 4.21. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея | 8 085 | 0,05 |
| 4.22. | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,15 |

**Таблица 2**

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Общеотраслевые должности служащих первого уровня | Размер оклада (рублей) | Размер повышающего коэффициента по должности |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир | 3 969 | 0,05 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2.1. | Первый квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; техники всех наименований | 5 145 | 0,03 |
| 2.2. | Второй квалификационный уровень | заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,04 |
| 2.3. | Третий квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,06 |
| 2.4. | Четвертый квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 0,07 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 3.1. | Первый квалификационный уровень | бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт | 6 594 | 0,04 |
| 3.2. | Второй квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда,инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт) | 0,08 |
| 3.3. | Третий квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт) | 0,10 |
| 3.4. | Четвертый квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (экономист; инженер) | 0,11 |
| 3.5. | Пятый квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 0,13 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 4.1. | Первый квалификационный уровень | начальник отдела | 8 000 | 0,05 |
| 4.2. | Третий квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 0,15 |

**Таблица 3**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений | Размер оклада (рублей) | Размер повышающего коэффициента по должности |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 8 033 | 0,10 |
| 1.2. | Второй квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 0,15 |
| 1.3. | Третийквалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором, (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы) | 0,20 |
| 1.4. | Четвертый квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, отделением, сектором) | 0,25 |

2.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.3. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

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

3.1. Размеры окладов рабочим учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, указанных в таблице 4:

**Таблица 4**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Размер оклада (рублей) |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 738 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 800 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 980 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 170 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 520 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 700 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 890 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 430 рублей |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающего коэффициента от оклада за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент от оклада устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 0,3.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определен приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ высококвалифицированным рабочим учреждения, которые до введения настоящего положения тарифицировались по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда, устанавливается без ограничения срока действия.

3.4. Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

* 1. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

**4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей,
художественного руководителя и главного бухгалтера**

4.1. Оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Установление размера оклада руководителю учреждения производится в порядке, определяемом главным распорядителем бюджетных средств .

4.2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей учреждений, определен приложением 2 к настоящему Положению.

Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера оклада руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

4.3. Оклады заместителей руководителя, художественного руководителя (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 6 и 7 настоящего Положения.

4.5. Премирование руководителя устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

4.6. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета города Югорска и предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

1. **Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по соглашению сторон трудового договора.

5.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

- за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- за интенсивность и напряженность работы;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- за иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, с учетом специфики деятельности.

6.2. Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 5 процентов должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет – 10 процентов должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет –15 процентов должностного оклада (оклада);

более 15 лет – 20 процентов должностного оклада (оклада).

6.3. Выплата за качество выполнения работ устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в соответствии с таблицей 5:

**Таблица 5**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование оснований | Размеры выплат в % |
| Ученая степень: |
| доктор наук | 20 % |
| кандидат наук | 10 % |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10 % |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |
| «Народный...» | 20 % |
| «Заслуженный...» | 10 % |
| «Лауреат...» | 10 % |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5 % |

Выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

6.4. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за профессиональное мастерство (классность).

Выплата за профессиональное мастерство (классность) устанавливается водителям автомобилей учреждения:

- имеющим I класс - 25 процентов от установленного должностного оклада (оклада);

- имеющим II класс - 10 процентов от установленного должностного оклада (оклада).

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого устанавливается на новый срок при наличии основания.

Водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств, с учетом квалификации присваивается второй или первый класс.

Квалификация второго класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя третьего класса.

Квалификация первого класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя второго класса.

Выплата за наличие квалификационной категории (классности) водителям осуществляется по путевым листам, за исключением времени нахождения автомобиля на ремонте.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

* 1. Единовременные премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, к юбилейным, праздничным и памятным датам.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.5.1. Единовременная премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие) производится в целях поощрения работника учреждения. Периодичность, условия и размеры выплат устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Основные условия при установлении премиальной выплаты по итогам работы:

- качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и противопожарных правил;

- организация контроля над своевременностью и правильностью оформления документов;

- выполнение показателей по направлению деятельности работника;

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

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ;

- внедрение инновационных технологий;

- качественное обеспечение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований.

По решению руководителя учреждения единовременная премиальная выплата выплачивается не в максимальном (полном) размере работникам допустившим нарушения условий премирования.

Решение о размере единовременной премиальной выплаты и невыплаты в максимальном (полном) размере оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причин.

Основания для выплаты премии не в максимальном (полном) размере:

- нарушение или неисполнение должностных обязанностей;

- аварии или брак в работе по вине работника.

Основанием для единовременной премиальной выплаты по итогам работы является приказ руководителя учреждения.

6.5.2. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится в учреждении по приказу руководителя учреждения, изданному на основании распоряжения администрации города Югорска.

Решение о размере премиальной выплаты по итогам работы за год принимается работодателем при отсутствии кредиторской задолженности и полной выплаты заработной платы работникам в календарном году, на основании справки, согласованной в декабре текущего года с главным распорядителем бюджетных средств.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится за счет экономии фонда оплаты труда из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за год руководителю учреждения определяется работодателем с учетом выполнения условий премирования.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится работнику учреждения за фактически отработанное время на одну ставку (за норму часов, установленную законодательством) по основному месту работы.

Фактически отработанным временем считается период времени по табелю учета рабочего времени, в течение которого работник исполнял свои должностные обязанности, то есть, исключается время нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности (больничный лист).

Право на получение единовременной премиальной выплаты по итогам работы за год пропорционально отработанному времени сохраняется за работником, уволившимся до окончания текущего года по следующим основаниям:

- при выходе на пенсию;

- по уходу за ребенком;

- в связи с призывом в ряды Вооруженных сил;

- при зачислении в учебное заведение (дневное обучение);

- при переводе в другое муниципальное учреждение города Югорска;

- по сокращению численности или штата работников;

- признание работника полностью нетрудоспособным, в соответствии с медицинским заключением;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда.

Работникам, принятым на работу или уволившимся в течение года по вышеизложенным основаниям, единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится за фактически отработанное время.

Единовременная премиальная выплата по результатам работы за год не выплачивается уволенным по собственному желанию или за виновные действия.

Порядок, условия и размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.5.3. Единовременная премиальная выплата к юбилейным, праздничным и памятным датам при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда, производится работникам учреждения согласно распоряжению администрации города Югорска.

Единовременная премиальная выплата к юбилейным датам работников учреждения выплачивается по приказу руководителя, а руководителю учреждения на основании распоряжения администрации города Югорска.

Единовременная премиальная выплата к юбилейным датам работников 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в бюджетной сфере не менее 10 лет.

Размер единовременной премиальной выплаты в соответствующем финансовом году определяет руководитель учреждения (не более месячного фонда оплаты труда), а руководителю учреждения работодатель.

Единовременная премиальная выплата к юбилейным, праздничным и памятным датам выплачивается всем работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания приказа руководителя учреждения.

Начисление единовременных премиальных выплат производится работнику учреждения пропорционально норме часов, установленной по занимаемой должности (0,25; 0,5; 0,75 ставки), но не более чем на одну ставку за норму часов, установленную законодательством по основному месту работы.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

6.7. На выплаты стимулирующего характера не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения показателей муниципального задания.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

* 1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

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.

Руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Югорска от 08.07.2013 года № 32 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Югорска».

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

7.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**8. Иные выплаты**

8.1. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник организации, осуществляющей образовательную деятельность по программам среднего профессионального и высшего образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

При оплате труда молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности, с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда и средств, от приносящей доход деятельности.

8.2. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя муниципального учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи на профилактику заболеваний.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере не более двух месячных фондов оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией муниципального учреждения по основной занимаемой должности на одну ставку.

Низкооплачиваемым категориям работников, работающим на одну ставку за норму часов, установленную законодательством и отработавшим полный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере не ниже двух минимальных размеров оплаты труда, установленного в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре.

В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленного в Ханты- Мансийском автономном округе - Югре выше минимального размера оплаты труда, выплата материальной помощи работнику производится в размере не ниже двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения, установленного в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре на момент начисления материальной помощи работнику.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств, предусмотренных сметой муниципального учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств муниципального учреждения по фонду оплаты труда.

При формировании общего годового фонда оплаты труда на выплаты, предусмотренные настоящей главой, планируется 10 процентов от годового расчетного фонда оплаты труда.

8.3. Работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада (оклада) и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 0,3.

8.4. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников в пределах бюджетных ассигнований.

8.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом критериев отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

**Приложение 1**

**к Положению**

**об оплате труда работников муниципальных**

 **учреждений культуры города Югорска**

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,**

**постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования**

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

2. Водитель: автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

3. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

4. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью более 10 человек.

5. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

6. Настройщик пианино и роялей.

7. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.

8. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

9. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.

10. Слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

11. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

12. Другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.

**Приложение 2**

**к Положению**

**об оплате труда работников муниципальных**

 **учреждений культуры города Югорска**

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета**

**средней заработной платы и определения размеров должностных окладов**

**руководителей муниципальных учреждений культуры города Югорска**

Для определения должностных окладов руководителей муниципальных музеев, библиотек и учреждений культурно-досугового типа (по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» - «Прочая деятельность в области культуры»):

Ученый секретарь

Главный научный сотрудник

Ведущий научный сотрудник

Старший научный сотрудник

Научный сотрудник

Главный хранитель фондов

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Главный дирижер

Главный хормейстер

Главный балетмейстер

Администратор

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Дирижер

Хормейстер

Балетмейстер

Хранитель фондов

Художники всех специальностей

Организатор экскурсий

Методист

Редактор

Специалист по жанрам творчества

Специалист экспозиционно - выставочного отдела музея

Специалист по учетно - хранительской документации музея