

## РЕШЕНИЕ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года г. Грозный №\_\_\_

Об утверждении Положения  
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных  
организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Чеченской Республики от 30 ноября 2015 года № 225 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных организаций культуры, искусства и кинематографии в Чеченской Республике», руководствуясь Уставом города Грозного, Грозненская городская Дума

## РЕШИЛА:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного согласно приложению.
2. Установить, что минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы подлежат индексации в соответствии с действующим законодательством, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Решения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного.
4. Руководителям муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного в двухмесячный срок с момента вступления в силу настоящего Решения привести локальные нормативные акты организации в соответствие с утвержденным Положением, а также внести соответствующие изменения в трудовые договоры, заключенные с работниками организаций.
5. Настоящее Решение подлежит опубликованию в газете «Столица плюс» и обнародованию в средствах массовой информации.
6. Настоящее Решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Приложение**  
**к решению Грозненской городской Думы**  
**от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года № \_\_\_\_\_**

**Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Чеченской Республики от 30 ноября 2015 года № 225 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных организаций культуры, искусства и кинематографии в Чеченской Республике» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года (протокол N 11) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Департамента культуры Мэрии города Грозного, финансируемых за счет средств местного бюджета (далее – Учреждения).

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных должностных окладов.

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 в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, включая размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

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

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Организаций устанавливаются в соответствии с таблицами 1, 2, 5 приложения 1 к Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 3 июля 2008 года N 305 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9 258 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9 603 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	10 200 - 11 200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	11 730 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	9 258 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	9 603 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	9 832 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	10 460 рублей

2.2. В целях стимулирования труда работников Организации предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается Организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 - 2.6 настоящей главы Положения.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах до 1,0.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников Организации, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

- ведущий (ведущий мастер сцены) – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05.

Порядок установления повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство разрабатывается в Организации и утверждается приказом руководителя Организации.

Применение повышающего коэффициента за профессиональное мастерство не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. В целях стимулирования труда за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается коэффициент эффективности.

Коэффициент эффективности устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала организации исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала музеев, библиотек, централизованной бухгалтерии и других организаций культуры коэффициент эффективности устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, осуществление научной, просветительской, рекламной, информационной, методической, аналитико-прогностической, бухгалтерской деятельности, менеджмента в сфере культуры, работ по формированию, учету и сохранности библиотечных и музейных фондов и других мероприятий.

Коэффициент эффективности устанавливается в процентном отношении к окладу работника. Критерии оценки эффективности разрабатываются комиссией, созданной для этой цели в Организации, и утверждаются приказом руководителя Организации. Коэффициент эффективности устанавливается работнику по результатам работы за месяц, квартал. Размер коэффициента эффективности устанавливается до 100 процентов к окладу.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в Организациях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

от 1 года до 5 лет	-	5% от должностного оклада
от 5 до 10 лет	-	10% от должностного оклада
от 10 до 15 лет	-	15% от должностного оклада
от 15 лет до 20 лет	-	20% от должностного оклада
свыше 20 лет	-	30% от должностного оклада

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры стимулирующей надбавки к должностному окладу:

- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» - 50%;

- «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 40%;

- «Народный артист Чеченской Республики», «Народный художник Чеченской Республики», «Заслуженный деятель искусств Чеченской Республики» - 30%;

- «Заслуженный артист Чеченской Республики», «Заслуженный художник Чеченской Республики», «Заслуженный работник культуры Чеченской Республики» - 25%;

- «Доктор наук» - 50%;

- «Кандидат наук» - 30%.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

2.7. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников Организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Минимальные размеры должностных окладов рабочих Организации устанавливаются в соответствии с таблицами 3, 4 приложения 1 к настоящему Положению в зависимости от разряда выполняемых работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):



1. разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 166 рублей
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 424 рубля
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 697 рублей
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 981 рубль
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 280 рублей
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 595 рублей
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 924 рубля
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	7 270 рублей

3.2. С учетом условий труда Организаций рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам принимается Организацией с учетом обеспечения их финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящей главы Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессионализма, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника - в пределах до 1,0 должностного оклада.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалифицированным разрядам рабочих на срок не более года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным нормативным актом Организации.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,0 оклада.

3.5. Работникам Организации предусматривается установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящей главы Положения.

3.6. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более года. Рекомендуемый размер - до 50 процентов от оклада.

Критерии оценки за профессиональное мастерство разрабатываются комиссией, созданной для этой цели в Организации, и утверждаются приказом руководителя Организации.

3.7. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет, в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

от 1 года до 5 лет	-	5% от должностного оклада
от 5 до 10 лет	-	10% от должностного оклада
от 10 до 15 лет	-	15% от должностного оклада
свыше 15 лет	-	20% от должностного оклада

Решение об установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается комиссией, созданной для этой цели в Организации, и утверждается приказом руководителя Организации.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя, художественного руководителя Организации, заместителя руководителя, главного режиссера, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Организаций и средней заработной платы работников Организаций основного персонала устанавливается Департаментом

культуры Мэрии г. Грозного в кратности от 1 до 4 к средней заработной плате работников основного персонала Организации за предыдущий год.

Коэффициент кратности для руководителя Организации устанавливается на текущий финансовый год.

Предельный размер кратности увеличивается по решению Департамента культуры Мэрии г. Грозного в отношении руководителей Организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент культуры Мэрии г. Грозного.

Предельный уровень коэффициента выплаты за эффективность и высокие результаты работы - до 0,4 от средней заработной платы работников основного персонала Организации за предыдущий год. Коэффициент за эффективность и высокие результаты работы для руководителя Организации устанавливается Департаментом культуры Мэрии г. Грозного и пересматривается по результатам работы Организации за отчетный квартал.

Размер должностного оклада руководителя Организации, художественного руководителя, главного режиссера определяется трудовым договором и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗПР} = \text{Орук.} + (\text{ЗПср} \times \text{Кэ})$$

Орук. = ЗПср x Ккр, где:

ЗПР - заработная плата руководителя Организации;

Орук - должностной оклад руководителя Организации;

ЗПср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Организации (приложение 2 к настоящему Положению);

Ккр - коэффициент кратности;

Кэ - коэффициент эффективности.

Должностные оклады первого заместителя руководителя (и если в Организации только один заместитель руководителя) и главного бухгалтера

Организации устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада руководителя.

Оклад заместителя руководителя устанавливается на 20-30% ниже оклада руководителя.

4.2. С учетом условий труда руководителю, художественному руководителю Организации, заместителям, главному режиссеру, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю Организации по решению начальника Департамента культуры Мэрии г. Грозного с учетом результатов деятельности Организации (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации) за счет средств фонда оплаты труда Организации.

Размеры премирования руководителя Организации, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Департаментом культуры Мэрии г. Грозного в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Организации.

4.4. Заместителям руководителя, художественному руководителю, главному режиссеру и главному бухгалтеру Организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

## **V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. По решению руководителя Организации на срок до одного 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, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются 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 Организации.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников Организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 5% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты 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 не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VII. Порядок и условия премирования работников Организации**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации выплачиваются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;



- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Организации;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Организации, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

7.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в

абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 минимальных должностных окладов при:

- награждении государственными наградами Российской Федерации и Чеченской Республики;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Чеченской Республики;
- награждении знаками отличия Российской Федерации и Чеченской Республики,
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

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

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Организации несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

8.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам оказывается материальная помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом Организации, принятым руководителем Организации с учетом мнения трудового коллектива или коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8.3. Руководитель Организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Организации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

8.5. Руководители Организаций имеют право самостоятельно утверждать структуру и штатное расписание Организаций в пределах фонда оплаты труда, разрабатывать объем нагрузки работникам, а также несут ответственность за стоимость платных услуг, предоставляемых Организациями, и за качество предоставляемых бюджетных услуг.

8.6. Направление средств, полученных от приносящей доход деятельности, на выплату надбавок стимулирующего характера не является основанием для уменьшения бюджетного финансирования.

**Приложение 1  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда  
работников муниципальных  
организаций культуры,  
искусства и кинематографии  
города Грозного**

**Таблица 1. Минимальные размеры  
должностных окладов по профессиональным квалификационным  
группам должностей работников культуры, искусства и  
кинематографии**

N п/п	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)</b>	
	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов.	9 258
<b>2</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп</b>	

	<b>должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)</b>	
	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.	9 603
<b>3</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)</b>	
	Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; художник - бутафор; художник-гример; художник – декоратор; художник – конструктор; художник – скульптор; художник по свету; художник – модельер театрального костюма; художник – реставратор; художник – постановщик; художник – фотограф; мастер – художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; артист – вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно – симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного	10 200

	<p>оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; артист – воздушный гимнаст, артист воздушно – акробатического жанра; артист жанра жонглирования, артист жанра иллюзии; артист жанра конной дрессуры, инспектор манежа (ведущий представление); репетитор цирковых номеров; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор – концертмейстер; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; редактор по репертуару (музыкальный редактор).</p>	
	<p>главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно – методического центра, центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно – методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм, сатирик; специалист по учетно – хранительской документации, специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; монтажёр.</p>	<p>11 200</p>
<p>4</p>	<p><b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г.</b></p>	

<b>№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)</b>	
<p>Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (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 отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.</p>	<p>11 730</p>

**Таблица 2. Минимальные размеры  
должностных окладов по профессиональным квалификационным  
группам «Общепрофессиональные должности служащих»  
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)**



Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учету; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; экспедитор по перевозке грузов	9 258
2 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник по труду; техник; художник; инспектор по контролю за исполнением поручений; техник-программист; заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий фотолабораторией; старший администратор.	9 603
3 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; документовед; инженер по охране труда; инженер по ремонту; программист; инженер-программист; инженер (электроник); инженер-	9 832

	энергетик; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по связям с общественностью; экономист; юрист; главный специалист в отделах.	
4 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник отдела по связям с общественностью; начальник производственного отдела; начальник технического отдела; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела; заместитель главного бухгалтера; директор (заведующий) филиала, обособленного структурного подразделения; главный инженер; главный механик; главный энергетик	10 460

**Таблица 3. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих**

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)**

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Бутафор; гример-постижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель;	6990

<p>постижер; реквизитор; установщик декораций, фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; швея.</p>	
---	--

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	<p>Красильщик в постижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов</p>

	ЕТКС.
2 квалификационный уровень	Красильщик в постижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС
3 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

**Таблица 4. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностной оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; оператор связи; оператор копировально-множительных машин; лифтер; курьер; парикмахер; переплетчик документов; садовник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; садовник; сторож; вахтер; фотооператор; чистильщик обуви; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; рабочий по уходу за животными; пожарный.	5 424

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные	Профессии рабочих, отнесенные к
------------------	---------------------------------

уровни	квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный.
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

**Таблица 5. Минимальные должностные оклады по должностям сферы научных исследований и разработок в сфере культуры**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников</b>		
4 квалификационный	лаборант-исследователь	10 460

уровень		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений музейных Организаций</b>		
1 квалификационный уровень	Научный сотрудник	10 460
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник; заведующий (начальник) структурного подразделения	10 850
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	11 110
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно- исследовательским, экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь музея.	11 800
5 квалификационный уровень	Начальник (директор) обособленного подразделения (филиала).	12 400

**Приложение 2  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда  
работников муниципальных  
организаций культуры,  
искусства и кинематографии  
города Грозного**

**Должности работников, относимые к основному персоналу, для расчета  
средней заработной платы и определения размеров должностных  
окладов руководителей организаций**

**1. Руководители**

Главный хранитель фондов;  
главный механик;  
главный энергетик;  
директор съемочной группы;  
директор творческого коллектива;  
заведующий (начальник) научно-исследовательским, экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором);  
заведующий (начальник) структурного подразделения;  
заведующий билетными кассами;  
заведующий костюмерной;  
заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;  
заведующий отделом (сектором) библиотеки;  
заведующий отделом (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 отделом (сектором) музея;  
заведующий передвижной выставкой музея;  
заведующий реставрационной мастерской;  
заведующий художественно-оформительской мастерской;  
кинорежиссер;  
руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.



## **2. Художественный персонал**

Главный балетмейстер;  
главный дирижер;  
главный хормейстер;  
главный художник;  
заведующий музыкальной частью;  
заведующий труппой;  
заведующий художественно-постановочной частью;  
концертмейстер;  
помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя);  
руководитель литературно-драматургической части.

## **3. Специалисты**

Аккомпаниатор;  
архивариус;  
ассистент кинооператора;  
ассистент кинорежиссера;  
ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;  
балетмейстер-постановщик;  
библиограф;  
библиотекарь;  
ведущий научный сотрудник;  
  
главный библиограф;  
главный библиотекарь;  
главный научный сотрудник;  
звукооператор;  
звукорежиссер;  
инженер по эксплуатации музейного оборудования;  
инспектор манежа (ведущий представления);  
кинооператор;  
концертмейстер по классу вокала (балета);  
культурорганизатор;  
лаборант-исследователь;  
лектор (экскурсовод);

мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда;  
мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;  
методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  
методист по составлению кинопрограмм;  
монтажер;  
научный сотрудник;  
организатор экскурсий;  
помощник режиссера;  
распорядитель танцевального вечера, ведущий, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;  
редактор (музыкальный редактор);  
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;  
редактор, редактор по репертуару;  
режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);  
режиссер массовых представлений;  
режиссер-постановщик;  
репетитор по балету;  
репетитор по вокалу;  
репетитор по технике речи;  
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;  
смотритель музейный;  
специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия;  
специалист по жанрам творчества;  
специалист по методике клубной работы;  
специалист по учетно-хранительской документации;  
специалист по фольклору;  
специалист экспозиционного и выставочного отдела;  
старший научный сотрудник;  
суфлер;  
ученый секретарь музея;  
хранитель фондов;  
  
художник по свету;  
художник-бутафор;

художник-гример;  
художник-декоратор;  
художник-конструктор;  
художник-модельер театрального костюма;  
художник-постановщик;  
художник-реставратор;  
художник-скульптор;  
художник-фотограф;  
художник.

#### **4. Артистический персонал**

Аkkомпаниатор-концертмейстер;  
артист (кукловод) театра кукол;  
артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;  
артист балета;  
артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;  
артист драмы;  
артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки;  
артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля);  
артист оркестра;  
  
артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;  
артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;  
артист хора;  
артист-вокалист (солист);  
артисты - концертные исполнители (всех жанров);  
лектор-искусствовед (музыковед);  
музыкальный эксцентрик, сатирик;  
чтец-мастер художественного слова.

## **5. Служащие**

Администратор (старший администратор);  
кассир билетный;  
контролер билетов.

## **6. Профессии работников**

Бронзировщик рам клавишных инструментов;  
бутафор;  
гример-постижер;  
изготовитель игровых кукол;  
костюмер;  
красильщик в постижерском производстве;  
лаборант;  
маляр по отделке декораций;  
машинист сцены;  
механик по обслуживанию ветроустановок;  
механик по обслуживанию звуковой техники;  
монтировщик сцены;  
настройщик духовых инструментов;  
настройщик пианино и роялей;  
настройщик щипковых инструментов;  
настройщик язычковых инструментов;  
настройщик-регулировщик смычковых инструментов;  
осветитель;  
постижер;  
регулировщик пианино и роялей;  
регулировщик язычковых инструментов;  
реставратор духовых инструментов;  
реставратор клавишных инструментов;  
реставратор смычковых и щипковых инструментов;  
реставратор ударных инструментов;  
столяр по изготовлению декораций;  
столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов;  
униформист;  
установщик декораций;  
швея.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту решения Грозненской городской Думы  
«Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципальных организаций культуры, искусства и  
кинематографии г. Грозного»

Настоящий проект решения Грозненской городской Думы «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного» (далее - проект) подготовлен в целях стимулирования деятельности муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного по расширению спектра услуг и повышению их качества.

Принятие представленного правового акта обусловлено необходимостью увеличения заработной платы категориям работников муниципальных организаций культуры, искусства и кинематографии г. Грозного до уровня МРОТ, определенного частью первой статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», а также Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г. (протокол № 11).

Настоящий проект решения предусматривает увеличение должностных окладов по профессиональным квалификационным группам с целью обеспечения дифференциации в оплате труда работников в зависимости от занимаемой должности и сложности труда в связи с введением МРОТ с 1 мая 2018 года, а также с целью увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников культуры согласно рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений.

Мэр города Грозного

Я.С. Закриев