



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЯРОСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**09.02.2022**

**№ 3**

**О внесении изменений в постановление  
Администрации ЯМР от 25.02.2013 № 12  
«Об утверждении должностных окладов  
работников сферы культуры  
Ярославского муниципального района»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях усовершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры ЯМР, Администрация района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести изменения в схемы должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждений сферы культуры Ярославского муниципального района, утвержденные постановлением Администрации Ярославского муниципального района от 25.02.2013 № 12, согласно приложению.
2. Опубликовать постановление в газете «Ярославский агрокурьер».
3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации ЯМР по социальной политике Е.В. Мартышкину.
4. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

ВРИО Главы  
Администрации ЯМР

Н.Д. Степанов

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению  
Администрации ЯМР  
от 09.02.2022 № 3

Схемы должностных окладов (тарифных ставок) работников муниципальных учреждений сферы культуры Ярославского муниципального района Ярославской области изложить в следующей редакции:

Таблица 1

**Должностные оклады  
руководителей, художественного персонала, специалистов библиотек,  
специалистов культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов  
культуры, клубов и методических центров, домов народного творчества,  
парков культуры и отдыха, городских садов, центров досуга, домов  
ремёсел и других аналогичных учреждений)**

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада по группам оплаты труда (руб.)
	1
1	2
<b>1. Руководители</b>	
Директор учреждения	20 780
Главный бухгалтер	20 750
<b>2. Специалисты</b>	
Экономист: ведущий	14 610
первой категории	12 150
второй категории	10 820
без категории	8 970
Бухгалтер: ведущий	14 610
первой категории	12 150
второй категории	10 070
без категории	8 255
Художественный руководитель	17 930
Заведующий филиалом (структурным подразделением)	16 985
Режиссер массовых представлений: ведущий	19 180
первой категории	16 425
второй категории	14 295
без категории	11 885

Режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), балетмейстер ансамбля песни и танца, хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), звукорежиссер, художник-постановщик:	
ведущий	16 685
первой категории	14 295
второй категории	13 040
без категории	11 885
Специалист: по фольклору, жанрам творчества, методике клубной работы:	
ведущий	16 685
первой категории	13 040
второй категории	10 935
Менеджер культурно-досуговой организации клубного типа:	
ведущий	16 685
первой категории	14 295
второй категории	11 890
без категории	10 820
Менеджер по культурно-массовому досугу:	
ведущий	15 440
первой категории	14 295
второй категории	13 040
без категории	10 820
Библиотекарь:	
ведущий	17 800
первой категории	16 235
второй категории	13 490
без категории	11 210
Методист библиотеки:	
ведущий	19 180
первой категории	17 490
второй категории	14 535
без категории	12 080
Методист:	
ведущий	16 685
первой категории	13 040
второй категории	10 820
без категории	9 855
Документовед:	
ведущий	14 295

первой категории	11 885
второй категории	10 820
без категории	8 970
Костюмер	10 825
Руководитель: кружка, клубного формирования, любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, культурорганизатор:	
первой категории	10 820
второй категории	9 855
без категории	8 970
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотек, руководитель музыкальной части дискотек, аккомпаниатор, светооператор	10 820
Художник:	
первой категории	11 885
второй категории	9 855
без категории	8 970
Старший администратор	10 825
Администратор	9 855
Специалист по кадрам	10 820
Специалист в сфере закупок	14 295

## Примечания:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов, светооператоров, звукорежиссеров, костюмеров, распорядителей танцевальных вечеров, ведущих дискотек, руководителей музыкальной части дискотек, может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

Таблица 2

Тарифные ставки рабочих, единые для всех государственных учреждений культуры и искусства

(рублей в месяц)

Показатели	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные ставки	6 375	6 640	6 950	7 295	8 085	8 985	9 865	10 825

**Перечень должностей и разрядов рабочих, единые для всех муниципальных учреждений культуры**

Должность	Разряд
Заведующий хозяйством	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2
Сторож	1
Технический служащий	1
Дворник	1
Вахтер	1

**Принципы установления размеров должностного оклада в рамках диапазонов (минимального и максимального) работникам муниципальных учреждений сферы культуры Ярославского муниципального района**

1. Право решать вопрос о персонифицированном размере должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров (диапазона) оклада предоставлено руководителю учреждения.

2. Вопрос об установлении размера оклада работнику решается на основе оценки уровня его профессионализма непосредственным руководителем, подтвержденной квалификационной комиссией в процессе аттестации, и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности. При оценке уровня профессионализма работника исключается субъективный подход лица, оценивающего качество труда работника. Для этого необходимо принимать в расчет показатели и параметры, которые должны быть разработаны на локальном уровне и закреплены в нормативных правовых документах.

3. Изменение размера оклада может рассматриваться по инициативе как самого работника, так и его непосредственного руководителя и работодателя.

4. Минимальный оклад по диапазону для конкретной должности устанавливается работнику, впервые принятому на работу в данное учреждение, лишь осваивающему должностные обязанности, выполняющему относительно несложные работы (трудовые функции, обязанности) при относительно невысокой интенсивности и результативности труда, а также при относительно небольшом стаже работы по профессии.

5. Средний оклад применяется для оплаты труда работников в основном освоивших должностные обязанности и способных их выполнять на достаточно высоком профессиональном уровне без серьезных отклонений от установленных нормативных требований, имеющих стаж работы по специальности не менее 3-5 лет.

6. Максимальный оклад по диапазону устанавливается работникам, качественно решающим поставленные перед ними задачи, входящие в их должностные обязанности, на высоком профессиональном уровне,

своевременно и с большой ответственностью, имеющим стаж работы по специальности более 5-7 лет.

### **Критерии и порядок отнесения учреждений культуры Ярославского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов**

#### 1. Культурно-досуговые учреждения:

Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда производится на основании количества баллов, приведенных в таблице 1 настоящего подраздела.

Таблица 1

№ п/п	Группа оплаты труда	Количество баллов <*>
1.	Ведущие учреждения	свыше 400
2.	I	свыше 350
3.	II	от 250 до 350
4.	III	от 100 до 250
5.	IV	от 50 до 100

\* Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 2 настоящего подраздела.

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателя	Значение количественного показателя <*>	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество структурных подразделений учреждения (сетевых единиц)	до 4	50
		5 - 10	150
		более 10	250
2.	Наличие библиотеки в структуре учреждения	-	10
3.	Количество клубных формирований	за одно клубное формирование	5
4.	Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе	за каждое мероприятие	1
5.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный (образцовый)»	за каждый коллектив	10
6.	Количество концертов данных коллективами, имеющих звание «Народный (образцовый)»	за каждый концерт (более 50% номеров коллектива в концерте)	1
7.	Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности	за каждые 20 участников художественной	5

№ п/п	Наименование показателя	Значение количественного показателя <*>	Количество баллов
1	2	3	4
		самодетельности на одного работника кружка	
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:			
8.	Международных	за каждое участие	15
9.	Всероссийских	за каждое участие	10
10.	Межрегиональных	за каждое участие	5
11.	Региональных	за каждое участие	5
12.	Районных	за каждое участие	4

\* Значения количественных показателей, указанных в пунктах 1 - 12 таблицы 2 настоящего подраздела, определяются на основании соответствующих показателей, приведенных в форме федерального статистического наблюдения N 7-НК "Сведения об организации культурно-досугового типа".

#### 2.Методические центры<\*>:

Наименование учреждений, показателей	Группы оплаты труда				
	ведущие учреждения	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
Количество культурно-досуговых мероприятий	свыше 20	20	15	12	10
Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь	25 и более	свыше 25	свыше 20	свыше 15	свыше 10
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований в муниципальном районе	свыше 150	от 100 до 150	от 50 до 100	от 30 до 50	от 10 до 30

\*Учреждения, ведущие методическую работу на уровне муниципального образования, для которых методическая работа утверждена уставом либо включена в муниципальное задание, относятся к группе оплаты труда руководителей не ниже I.

### РЕКОМЕНДАЦИИ

**по установлению показателей по премированию и материальному стимулированию работников учреждений культуры**

**Ярославского муниципального района**

Премирование и материальное стимулирование по результатам работы

всего коллектива производится в соответствии с положением о премировании и материальном стимулировании, утвержденным руководителем муниципального учреждения культуры Ярославского муниципального района (далее – учреждение).

Положение о премировании и материальном стимулировании учреждения разрабатывается в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности, эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей представленными услугами, повышения качества работы, проявления инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Премирование и материальное стимулирование работников производятся за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, квартал, год или разовым порядком.

Размер премии и выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с заключенным «эффективным контрактом» с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются каждому работнику в соответствии с заключенным с ним «эффективным контрактом».

По типам учреждений могут устанавливаться специфические показатели премирования и материального стимулирования.

Для всех типов учреждений техническому персоналу, работникам бухгалтерии и экономических служб – за результативность работы, за качество и обеспечение условий бесперебойного процесса исполнения основной деятельности учреждения.

Работникам и специалистам по типам учреждений:

- для работников библиотек:

административно-управленческому персоналу – за выполнение показателей по числу читателей, по количеству посещений, по количеству приобретенных экземпляров библиотечного фонда, предоставление платных услуг населению;

остальным сотрудникам – за достижение показателей, разработанных локальным нормативным актом учреждения;

- для работников домов культуры, клубов и других аналогичных учреждений:

административно-управленческому персоналу – за выполнение показателей (количество клубных формирований и число участников клубных формирований, количество проведенных мероприятий и число участников (зрителей), за реализацию социально значимых мероприятий;

остальным сотрудникам – за достижение показателей, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.