

Разъяснения к Примерному положению о коллективе любительского художественного творчества

В адрес Государственного Российского Дома народного творчества поступают вопросы по оплате труда руководителей любительских коллективов (п.8.3. и 8.4. Примерного положения о коллективе любительского художественного творчества далее – Примерное положение).

В связи с этим поясняем:

1). Примерное положение не является нормативным регламентирующим документом и носит исключительно рекомендательный характер.

2). Примерное положение подготовлено в соответствии с действующими документами:

Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников культпросветучреждений, утвержденной Министерством культуры СССР от 29 декабря 1976 г., и Положением о платных кружках в культурно-просветительских учреждениях системы МК СССР от 26 марта 1986 г., которые были взяты за основу более поздних нормативных актов как федерального, так и регионального уровней. В частности, Методических рекомендаций по организации работы органов местного самоуправления в решении вопросов создания условий для развития местного традиционного художественного творчества, утвержденных приказом Минкультуры России от 25 мая 2006 г. № 229.

Согласно вышеуказанным документам должностные оклады руководителям кружков устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день, а аккомпаниаторам – за 4 часа работы в день. Имеется в виду астрономические часы. Для указанных работников устанавливается ежемесячный суммированный учет рабочего времени. В тех случаях, когда руководители кружков и аккомпаниаторы не могут быть полностью загружены работой, оплата их труда производится за установленный объем работы по часовым ставкам.

Вместе с тем, согласно ст. 91 раздела 4 Трудового кодекса РФ максимальная (или нормальная) продолжительность рабочего времени установлена в размере 40 часов в неделю.

«Дорабатывать» недостающие 85,8 астрономических часа штатные руководители клубных формирований должны в соответствии с положениями, включенными в договор с руководителем коллектива (аккомпаниатором), в котором должно быть прописано, сколько часов в неделю отводится для занятий с участниками коллектива, сколько для

организационно-методической работы, сколько для подготовки мероприятий, подбора репертуара и т.д. и т.п.

3). В связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда, как нам кажется, существующие нормативы рабочего времени для руководителей клубных формирований можно считать основой для определения минимального базового оклада (в соответствии с квалификационной группой). Вся же остальная часть заработной платы (главным образом, стимулирующие выплаты) относится к деятельности штатных руководителей, не связанной непосредственно с учебными занятиями, но определяющими результативность их работы в целом – планирование деятельности коллектива и выполнение показателей эффективности базового учреждения, достижение участниками коллектива высокого исполнительского уровня, создание новых качественных концертных программ, номеров, произведений и т.д.

4). Специалистами Департамента экономики и финансов Министерства культуры Российской Федерации дано разъяснение о том, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха на законодательном уровне не урегулированы, продолжительность рабочего времени и времени отдыха руководителей творческих коллективов культурно-досуговых учреждений устанавливаются учреждениями самостоятельно правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 189, 190 ТК РФ), которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и регулируются коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами в рамках трудового законодательства Российской Федерации.

5). Вопрос регулирования особенностей режима работы рабочего времени и времени отдыха работников культурно-досуговых учреждений в законодательном порядке прорабатывается соответствующими структурными подразделениями Минкультуры России.