АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 25.02.2026 № 183-01-01/103
г. Краснотурьинск

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, полномочия учредителя которых осуществляет муниципальный орган «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьёй 17 Федерального закона от 17.06.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.20225 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», статьёй 32 Устава муниципального округа Краснотурьинск, утвержденного решением Краснотурьинской городской Думы от 23.06.2005 № 76, в связи с изменениями, внесёнными решением Думы городского округа Краснотурьинск от 23.05.2024 № 180 «О внесении изменений в Устав городского округа Краснотурьинск» в Устав городского округа Краснотурьинск, утверждённый решением Краснотурьинской городской Думы от 23.06.2005 № 76, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального округа Краснотурьинск, в отношении которых муниципальный орган «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области» осуществляет функции и полномочия учредителя, Администрация (исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления) муниципального округа Краснотурьинск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального органа «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области» (прилагается).

2. Считать утратившим силу постановление Администрации городского округа Краснотурьинск от 21.01.2019 № 21 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, полномочия учредителя которых осуществляет муниципальный орган «Управление культуры городского округа Краснотурьинск».

3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Муниципальный вестник. Муниципальный округ Краснотурьинск» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа Краснотурьинск.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального округа **А.Ю. Устинов**

ВЕРНО
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОТДЕЛ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК
Н.А. СВИРИДОВА

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального округа Краснотурьинск
от 25.02.2026 № 183-01-01/103
«Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
полномочия учредителя которых
осуществляет муниципальный орган
«Управление культуры муниципального
округа Краснотурьинск Свердловской
области»

Примерное положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, полномочия учредителя которых осуществляет муниципальный орган «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области»

1.Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении муниципального органа «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации городского округа Краснотурьинск от 18.08.2010 № 1170 «О порядке и сроках введения новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Краснотурьинск», решением Думы городского округа Краснотурьинск от 12.08.2010 № 220 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Краснотурьинск».

Действие настоящего Положения распространяется на муниципальные учреждения культуры и искусства, и муниципальное казённое учреждение «Управление по обеспечению финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений культуры муниципального округа Краснотурьинск», в отношении которых муниципальный орган «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области» исполняет функции учредителя.

В отношении автономных муниципальных учреждений культуры настоящее Положение носит рекомендательный характер за исключением пунктов 1.8., 3., 4., 8., которые являются обязательными. Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры в пунктах 2.1., 6.1., 7.1. также носят рекомендательный характер и могут быть выше минимальных размеров окладов работников учреждений культуры, установленных настоящим Положением.

1.2. Настоящее Положение включает в себя

1.2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры;

1.2.2. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.2.3. условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» состоят из

1.4.1. обязательных условий для осуществления выплат стимулирующего характера, которые включают в себя успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками государственного учреждения культуры в соответствующем периоде, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

1.4.2. размера выплат стимулирующего характера определяемого муниципальными учреждениями культуры с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников муниципальных учреждений культуры.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников муниципальных учреждений культуры.

1.5. 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 раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

Объем средств на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.7. Штатное расписание муниципального учреждения культуры утверждается руководителем учреждения.

1.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям культуры субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и (или) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом муниципального органа «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области».

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда муниципального учреждения культуры должен составлять не менее 30 процентов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры и искусства

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	25 408,0
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	33 878,0
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	38 956,0
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	44 603,0

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам

2.2.1. персональный повышающий коэффициент к окладу;

2.2.2. повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

2.2.3. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем муниципального учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания. 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.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.4 - 2.7 настоящего Положения.

2.4. 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 и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных учреждений культуры, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

2.6. Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство работникам культуры в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию

2.6.1. ведущий мастер сцены - 0,20;

2.6.2. высшая квалификационная категория - 0,15;

2.6.3. первая квалификационная категория - 0,10;

2.6.4. вторая квалификационная категория - 0,05.

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам культуры и работникам, осуществляющим деятельность в области гражданской обороны, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов

2.8.1. главный специалист, главный научный сотрудник музея - 0,25;

2.8.2. ведущий специалист - 0,2;

2.8.3. специалист высшей категории - 0,15;

2.8.4. специалист первой категории, старший научный сотрудник музея - 0,1;

2.8.5. специалист второй категории, научный сотрудник музея - 0,05;

2.8.6. специалист 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.

2.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу

2.9.1. стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты

работы;

2.9.2. стимулирующая надбавка за выслугу лет;

2.9.3. стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

2.10. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением культуры на оплату труда работников

2.10.1. руководителей структурных подразделений муниципального учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения культуры;

2.10.2. остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения культуры.

2.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

Рекомендуемый размер надбавки художественному и артистическому персоналу театров и творческих коллективов устанавливается до 300 процентов оклада.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена иным работникам культуры из числа персонала музеев, библиотек и других муниципальных учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада.

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

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры.

2.13. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада)

2.13.1. при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

2.13.2. при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

2.13.3. при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

2.14. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую

степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

2.15. Рекомендуемые размеры надбавки

2.15.1. до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

2.15.2. до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

2.15.3. до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный».

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.16. Руководителям и специалистам муниципальных учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях муниципальных учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов в соответствии с перечнем должностей работников культуры и искусства

2.16.1. заведующие обособленными структурными подразделениями, филиалами;

2.16.2. начальники (заведующие) отделов, секторов;

2.16.3. специалисты всех категорий: методист, библиотекарь, администратор, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, аккомпаниатор (концертмейстер), художник-дизайнер (художник-оформитель), руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

2.17. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.18. Работникам муниципальных учреждений культуры выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.19. Размер минимальной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, полностью отработавших за период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителям муниципальных учреждений культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципального учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью муниципального учреждения культуры, численностью работающих в муниципальном учреждении культуры.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципального учреждения культуры утверждается Приказом муниципального органа «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением культуры в кратности 4.

Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения культуры и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными актами муниципального учреждения культуры, трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя муниципального учреждения культуры.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством.

3.2. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю муниципального учреждения культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы муниципального учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы муниципального учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения культуры, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются муниципальным органом «Управление культуры муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области».

3.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры может устанавливаться стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 2.12 раздела 2 настоящего Положения, стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 2.14 раздела 2 настоящего Положения, премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Руководителю муниципального учреждения культуры, его заместителю и главному бухгалтеру в связи с ростом потребительских цен ежегодно производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального учреждения культуры, 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 и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», работникам муниципального учреждения культуры могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера

4.1.1. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

и иными особыми условиями труда;

4.1.2. за совмещение профессий (должностей);

4.1.3. за расширение зон обслуживания;

4.1.4. за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.1.5. за работу в ночное время;

4.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.1.7. за сверхурочную работу;

4.1.8. за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Всем работникам муниципальных учреждений культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5. Порядок и условия премирования работников муниципальных учреждений культуры

5.1. В целях поощрения работников муниципального учреждения культуры за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии

5.1.1. премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.1.2. премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

5.1.3. премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5.1.4. премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премирование работников муниципального учреждения культуры осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель муниципального учреждения культуры. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего муниципального учреждения культуры.

5.3. По решению руководителя муниципального учреждения культуры осуществляется премирование

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

5.3.2. руководителей структурных подразделений муниципального учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя муниципального учреждения культуры по их представлению;

5.3.3. остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры на основании представления

руководителей соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения культуры.

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

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

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

5.4.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения культуры;

5.4.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения культуры;

5.4.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

5.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 5.8 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

5.6. По решению руководителя муниципального учреждения культуры на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных пункт 5.8 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.7. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии

5.7.1. за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 3 окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

5.7.2. за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с пунктом 5.8 настоящего Положения;

5.7.3. за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с пунктом 5.8 настоящего Положения.

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

5.8. Премирование работников муниципального учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников финансирования

5.8.1. в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания;

5.8.2. средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением культуры на оплату труда работников.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих и работников

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

№	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

2.	1 квалификационный уровень	13 704,0
3.	2 квалификационный уровень	16 151,0
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	20 551,0
6.	2 квалификационный уровень	22 512,0
7.	3 квалификационный уровень	26 421,0
8.	4 квалификационный уровень	27 402,0
9.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
10.	1 квалификационный уровень	30 337,0
11.	2 квалификационный уровень	32 295,0
12.	3 квалификационный уровень	34 254,0
13.	4 квалификационный уровень	36 211,0
14.	5 квалификационный уровень	38 166,0
15.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
16.	1 квалификационный уровень	42 083,0
17.	2 квалификационный уровень	44 042,0
18.	3 квалификационный уровень	45 996,0

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.2. В целях стимулирования труда работников муниципального учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам

6.2.1. персональный повышающий коэффициент к окладу;

6.2.2. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

6.2.3. стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

6.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 2.4., 2.6., 2.12. раздела 2 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения культуры (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника, работающего в муниципальном учреждении культуры.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальном учреждении культуры.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

6.4. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих

7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

№	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.2.	1 квалификационный уровень в нем	
1.2.1.	1 квалификационный разряд	13 704,0
1.2.2.	2 квалификационный разряд	15 171,0
1.2.3.	3 квалификационный разряд	16 635,0
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень в нем	
2.1.1.	4 квалификационный разряд	18 595,0
2.1.2.	5 квалификационный разряд	20 551,0
2.2.	2 квалификационный уровень в нем	
2.2.1.	6 квалификационный разряд	22 512,0
2.2.2.	7 квалификационный разряд	24 955,0
2.3.	3 квалификационный уровень в нем	
2.3.1.	8 квалификационный разряд	27 402,0

7.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

7.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

7.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7.3. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем муниципального учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания. 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.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 7.4., 7.5. настоящего Положения.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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.

7.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры рабочим может быть предусмотрено

установление стимулирующих надбавок к должностному окладу

7.6.1. за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

7.6.2. за выслугу лет.

7.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципальным учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 7.8., 7.9. настоящего Положения.

7.8. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 300 процентов оклада.

7.9. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии

7.9.1. при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

7.9.2. при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

7.9.3. при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

7.10. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

7.11. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. Заключительные положения

8.1. Размер заработной платы работников муниципальных учреждений культуры не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.