



## ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

### Шестой созыв

---

#### РЕШЕНИЕ

от 16 апреля 2020 года № 25  
г. Талица

Об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Талицкого городского  
округа

Рассмотрев проект решения Думы Талицкого городского округа «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Талицкого городского округа», внесенный Администрацией Талицкого городского округа 6 апреля 2020 года (вх. № 73), руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11, Уставом Талицкого городского округа, Дума Талицкого городского округа

РЕШИЛА:

1. Утвердить Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Талицкого городского округа» (прилагается).

2. Признать утратившими силу решения Думы Талицкого городского округа:

- от 25.04.2013 № 24 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа»;

- от 28.11.2013 № 105 «О внесении изменений в Положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и

бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа и изложении его в новой редакции»;

- от 07.12.2017 № 117 «О внесении изменений в Положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Талицкого городского округа».

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Сельская новь» и разместить на официальном сайте Думы Талицкого городского округа в информационно-коммуникационной сети Интернет.

4. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по бюджету, финансам и налогам (А.С. Земеров).

Председатель Думы  
Талицкого городского округа

Глава  
Талицкого городского округа

\_\_\_\_\_ Е.Г. Забанных

\_\_\_\_\_ А.Г. Толкачев

Утверждено  
решением Думы  
Талицкого городского округа  
от 16 апреля 2020 года № 24

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры**  
**Талицкого городского округа**

**Глава 1. Общие положения**

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Талицкого городского округа (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11.

Примерное положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Талицкого городского округа (далее - учреждения культуры).

2. Примерное положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений культуры.

3. Заработная плата работникам учреждений культуры устанавливается трудовыми договорами (эффективными контрактами) в соответствии с действующими в учреждениях культуры системами оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается на основе настоящего Примерного положения локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (далее – представительный орган работников) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, муниципальными правовыми актами Талицкого городского округа, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

5. Фонд оплаты труда в учреждении культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения культуры; объема субсидий, предоставляемых бюджетному и автономному учреждению культуры на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников в соответствии с нормативами, установленными пунктами 6-8 настоящего Примерного положения, и с учетом фактической численности работников учреждения культуры в пределах численного состава и должностей, установленных штатным расписанием учреждения культуры (далее - фонд оплаты труда учреждения).

При этом, фонд оплаты труда учреждения должен быть сформирован в объеме, обеспечивающем выполнение показателя по средней заработной плате работников учреждения культуры, определенного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

6. Нормативы окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры определяются в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату окладов (должностных окладов) исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных приложениями № 2 - 4 к настоящему Примерному положению.

7. Нормативы ежемесячных и иных дополнительных выплат, в том числе выплат единовременного характера, к окладам (должностным окладам) работников учреждения культуры определяются в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату ежемесячных и иных дополнительных выплат, в том числе выплат единовременного характера, состоящих из следующих видов и размеров:

1) выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты – 10,7 минимальных размеров окладов (должностных окладов);

2) надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - исходя из фактически установленного размера.

8. При формировании годового фонда оплаты труда учреждения применяется районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации.

9. Доля выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников учреждения культуры должна составлять не менее 50 процентов заработной платы (без учета районного коэффициента).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20%.

10. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения культуры по согласованию с органом, осуществляющим полномочия и функции учредителя учреждения культуры (далее - Учредитель), с Администрацией Талицкого городского округа в лице отдела культуры Администрации Талицкого городского округа и включает в себя все должности работников учреждения культуры (в т.ч. должности руководителей отделов, служащих, специалистов и рабочих), в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда учреждения.

11. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны определяться в соответствии с уставом учреждения культуры, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - ЕКС), Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с [постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), профессиональными стандартами.

12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника учреждения культуры, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение «О минимальной заработной плате в Свердловской области», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Свердловской области.

13. Заработная плата работника учреждения культуры (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

14. На основании договоров (соглашений) полномочия учреждения культуры по ведению бюджетного (бухгалтерского) учета и формированию бюджетной отчетности осуществляет муниципальное казенное учреждение Талицкого городского округа «Централизованная бухгалтерия» (далее - МКУ ТГО «Централизованная бухгалтерия»).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

15. Оплата труда работников учреждения культуры устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных [трудовым законодательством](#);
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) мнения представительного органа работников.

16. При определении размера оплаты труда работников учреждения культуры учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- 3) условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- 4) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

17. Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ).

18. Изменение оплаты труда работников учреждения культуры производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при достижении соответствующего стажа - со дня достижения соответствующего стажа при наличии в учреждении культуры подтверждающих документов или со дня представления документов, подтверждающих стаж, дающих право на соответствующие выплаты.

19. При наступлении у работника учреждения культуры права в соответствии с пунктом 18 настоящего Примерного положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

20. Руководитель учреждения культуры:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом [16](#) настоящего Примерного положения, в соответствии с которыми определяется размер заработной платы каждого работника учреждения культуры;
- 2) составляет и утверждает штатное расписание учреждения культуры;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения культуры;
- 4) выплачивает заработную плату в размере  $2/3$  средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее  $2/3$  оклада (должностного оклада), за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности учреждения

культуры по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка.

21. Для женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания, продолжительность рабочей недели регламентируется постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в редакции Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ) и составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждений культуры**

22. Оплата труда работников учреждения культуры включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Примерного положения.

23. Учреждение культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно, учитывая мнение представительного органа работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, а также порядок установления стимулирующих выплат, показатели и критерии стимулирующих выплат.

24. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

25. Приведенные в настоящем Примерном положении размеры окладов (должностных окладов) являются минимальными. Учреждение культуры имеет

право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов) работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение культуры имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования на оплату труда.

26. Работникам учреждения культуры, расположенного в сельском населенном пункте, а также работникам, осуществляющим работу в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада) за работу в сельских населенных пунктах, представлен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](#), 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».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлены приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

30. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](#), 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».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

31. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим профессиональным квалификационным группам, 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](#).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих установлены приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

32. С учетом условий и результатов труда работникам культуры, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры**

33. Оплата труда руководителя учреждения культуры включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения культуры устанавливаются Учредителем в трудовом договоре (эффективном

контракте).

35. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения культуры, уровне профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении культуры в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям, устанавливаемой Учредителем.

36. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Примерного положения.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения культуры в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки Учредителем по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Целевые показатели эффективности и критерии их оценки, порядок и условия выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры, а также их размеры, устанавливаются Учредителем по согласованию с Администрацией Талицкого городского округа.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальных правовых актов Талицкого городского округа, устава учреждения культуры, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения культуры, а также, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (эффективного контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

38. Руководителям учреждений культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда руководителя учреждения культуры, за выполнение важных (особо важных), ответственных

(особо ответственных), срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, порядок их установления определяются Учредителем.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в размере до 100% от оклада (должностного оклада).

40. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 5%;
- 2) при выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет – до 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет – до 15%.

41. Руководителю учреждения культуры могут производиться премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 6](#) настоящего Примерного положения, и иные выплаты, предусмотренные [главой 7](#) настоящего Примерного положения.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений культуры размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, определенным решением Думы Талицкого городского округа.

## Глава 5. Компенсационные выплаты

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику учреждения культуры к окладу (должностному окладу) при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

45. Работникам учреждений культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

46. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения культуры устанавливаются пропорционально отработанному времени.

47. Работнику учреждения культуры, занятому на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента

оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждающих результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не устанавливаются.

48. Всем работникам учреждения культуры применяется [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» в размере 1,15.

49. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения культуры при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Выплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

52. Размеры выплат конкретному работнику и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 49-51 настоящего Примерного положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, не менее установленных статьей 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

54. Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником (от 0 часов до 24 часов)) устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

55. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения культуры устанавливаются выплаты в размере не менее 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за 1 час работы, за каждый час работы в ночное время.

56. Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовыми договорами.

57. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной

работнику продолжительности рабочей недели.

58. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

59. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к окладу (должностному окладу).

## **Глава 6. Стимулирующие выплаты**

60. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении культуры показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения культуры в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждения культуры, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

61. Локальными нормативными актами учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам и их размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника учреждения культуры исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной

оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

62. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих случаях и размерах:

1) работникам культуры, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,15;

2) работникам культуры, имеющим первую квалификационную категорию - 0,10;

3) работникам культуры, имеющим вторую квалификационную категорию - 0,05.

В случае выполнения работником культуры, которому установлен повышающий коэффициент квалификации, работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, по решению соответствующей аттестационной комиссии может применяться повышающий коэффициент квалификации по каждой должности.

63. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения культуры с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 3,0.

64. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются следующих видов:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

65. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных, срочных и иных работ, мероприятий, значимых для учреждения культуры.

66. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения культуры, должностных обязанностей, условий трудового договора выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

67. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением культуры с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

68. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

69. Разработка показателей и критериев эффективности труда работников учреждения культуры осуществляется с соблюдением следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

70. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения культуры; интенсивность труда работника, выше установленных системой нормирования труда учреждения культуры норм труда; профессиональное мастерство.

71. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом:

показателей организации и проведения определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, выставок (экспозиций),

тематических лекций и семинаров, научно-исследовательской и методической работы, реализации авторских программ;

результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения культуры, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры;

выполнение важных (особо важных), ответственных (особо ответственных), срочных и других работ, значимых для учреждения культуры.

72. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения культуры с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок но не более чем до конца текущего финансового года, в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовым договором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

работникам культуры - в размере до 100% от оклада (должностного оклада);

служащим и рабочим - в размере до 75% от оклада (должностного оклада).

73. К выплатам за качество выполняемых работ относятся ежемесячные выплаты работникам культуры за работу в коллективе, имеющем почетное звание «Народный». Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам культуры до 20 процентов от оклада (должностного оклада) на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры, трудовым договором.

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам культуры, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

Решение об установлении работникам культуры ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ и их размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах фонда оплаты труда учреждения.

74. Работникам учреждения культуры по решению руководителя учреждения культуры устанавливаются ежемесячные выплаты к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы за выслугу лет в следующих размерах:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 5%;
- 2) при выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет – до 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет – до 15%.

При установлении выплаты за выслугу лет работникам культуры и служащим учитывается общее количество лет, проработанных ими в учреждениях культуры на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству.

При установлении выплаты за выслугу лет рабочим учитывается общее количество лет, проработанных ими по профессии.

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда учреждения.

75. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения культуры (далее - премии):

- 1) за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

76. Условия, порядок и размеры премирования определяются локальным нормативным актом учреждения культуры, утвержденным руководителем учреждения культуры с учетом мнения выборного органа представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений культуры;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждений культуры;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

б) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премирование работника учреждения культуры производится на основании решения руководителя учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом учреждения культуры.

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

77. Локальным нормативным актом учреждения культуры может быть предусмотрено установление ежемесячного премирования работников культуры, имеющих большой опыт профессиональной работы, сроком от 1 года за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Премирование работника учреждения культуры производится на основании решения руководителя учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом учреждения культуры.

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

78. В целях социальной защищенности работников учреждения культуры и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда учреждения по решению руководителя учреждения культуры применяется единовременное премирование работников учреждения культуры:

- 1) при награждении наградами Свердловской области, присвоении почетных званий Талицкого городского округа;
- 2) в связи с празднованием Дня работников культуры;
- 3) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размеры единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам учреждений культуры не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не

учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 7. Иные выплаты**

79. В целях обеспечения социальной защищенности работников Работодатели вправе при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размеры материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Примерным положением.

Материальная помощь выплачивается при наличии справки МКУ ТГО «Централизованная бухгалтерия» об имеющейся экономии фонда оплаты труда учреждения в данном учреждении культуры:

работникам учреждения культуры – в соответствии с приказом руководителя учреждения культуры;

руководителю учреждения культуры – в соответствии с распоряжением Учредителя.

Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Материальная помощь работнику учреждения оказывается при наличии оснований для ее оказания и экономии фонда оплаты труда учреждения по его письменному заявлению и в совокупности не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

2) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении,

3) в связи с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов.

При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении культуры.

Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.

Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Талицкого городского  
округа

**Перечень**  
**должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается**  
**повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада) за работу в**  
**сельских населенных пунктах**  
**Талицкого городского округа**

1. Заведующий отделом, заведующий отделением.
2. Художественный руководитель.
3. Методист.
4. Хормейстер.
5. Балетмейстер.
6. Концертмейстер.
7. Культурорганизатор.
8. Аккомпаниатор.
9. Звукорежиссер.
10. Дирижер.
11. Хранитель фондов.
12. Экскурсовод.
13. Смотритель музейный.
14. Главный библиотекарь.
15. Библиограф.
16. Библиотекарь.
17. Художник.
18. Ведущий дискотеки.
19. Научный сотрудник.

Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Талицкого городского  
округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональной квалификационной группе должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: - смотритель музейный.	8892
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: - аккомпаниатор; - культорганизатор; - ведущий дискотеки.	11856
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - методист; - художник; - концертмейстер; - хранитель фондов; - экскурсовод; - научный сотрудник; - администратор; - библиограф; - библиотекарь; - главный библиотекарь; - главный библиограф;	13634

	- библиотекарь-каталогизатор.	
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: - заведующий отделом; - заведующий отделением; - заместитель заведующего; - художественный руководитель; - балетмейстер; - хормейстер; - дирижер; - звукорежиссер.	15610

Приложение № 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Талицкого городского  
округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональной квалификационной группе  
общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень: - кассир.	5533
3.	2 квалификационный уровень	6916
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	8299
6.	2 квалификационный уровень	9287
7.	3 квалификационный уровень	10393
8.	4 квалификационный уровень	11630
9.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
10.	1 квалификационный уровень: - инженер по охране труда; - юрисконсульт; - программист; - специалист по кадрам; - энергетик.	12251
11.	2 квалификационный уровень	13199
12.	3 квалификационный уровень	14222
13.	4 квалификационный уровень: - ведущий специалист.	15322
14.	5 квалификационный уровень	16507
15.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной	

	группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
16.	1 квалификационный уровень: - главный энергетик.	16994

Приложение № 4  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Талицкого городского  
округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональной квалификационной группе  
общеотраслевых профессий рабочих**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень в нем:	
3.	1 квалификационный разряд	5533
4.	2 квалификационный разряд	6126
5.	3 квалификационный разряд	6718
6.	2 квалификационный уровень	7116
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
8.	1 квалификационный уровень в нем:	
9.	4 квалификационный разряд	7509
10.	5 квалификационный разряд	8299
11.	2 квалификационный уровень в нем:	
12.	6 квалификационный разряд	9090
13.	7 квалификационный разряд	10078
14.	3 квалификационный уровень в нем:	
15.	8 квалификационный разряд	11066
16.	4 квалификационный уровень	12150