

Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 №452  
«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой»  
(в редакции от 24.05.2013 №380)

В соответствии с постановлениями Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Признать утратившими силу с 01.07.2012 постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 28.11.2008 № 710 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений культуры, досуга и спорта городского округа Стрежевой»;

- от 21.05.2009 № 370 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2008 № 710»;

- от 16.10.2009 № 672 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2008 № 710»;

- от 30.11.2011 № 789 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2008 № 710»;

- от 28.11.2008 № 711 «Об утверждении Положения по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, досуга и спорта городского округа Стрежевой»;

- от 28.11.2008 № 712 «Об утверждении Методических рекомендаций по введению в муниципальных учреждениях культуры, досуга и спорта городского округа Стрежевой новых систем оплаты труда, реализации мероприятий перехода на новые системы оплаты труда, по изменению и принятию локальных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры, досуга и спорта»;

- от 21.05.2009 № 376 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2008 № 712»;

- от 16.10.2009 № 673 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2008 № 712»;

- от 24.12.2008 № 775 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных библиотечных и музейных учреждений городского округа Стрежевой»;

- от 30.11.2011 № 790 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 24.12.2008 № 775»;
- от 24.12.2008 № 776 «Об утверждении Методических рекомендаций по введению в муниципальных библиотечных и музейных учреждениях городского округа Стрежевой новой системы оплаты труда, реализации мероприятий перехода на новую систему оплаты труда, по изменению и принятию локальных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда в муниципальных библиотечных и музейных учреждениях».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2012.

4. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации  
городского округа Стрежевой  
от 02.07.2012 № 452  
(в редакции от 24.05.2013  
№380)

## **ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, включая:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры заработной платы по категориям персонала;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

### **2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда**

2.1. основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон Томской области от 09.10.1997 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области»;
- 3) Закон Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области»;
- 4) Закон Томской области от 13.12.2011 № 338-ОЗ «Об областном бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов»;
- 5) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев

отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

10) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

11) Приказ Минздравсоцразвития 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»;

12) Приказ Минздравсоцразвития 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»;

13) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 18.08.2006 № 75 «Об утверждении выплаты единовременного вознаграждения спортсменам Томской области и их тренерам за победы и призовые места на официальных Всероссийских и международных соревнованиях»;

14) Постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений»;

15) Постановление Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

16) Постановление Администрации Томской области от 13.01.2010 № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

17) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

18) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

19) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 №200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по установлению системы оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Порядок формирования системы оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:  
окладов (должностных окладов);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 454 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского округа Стрежевой» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

3.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

## **4. Определение заработной платы работников по категориям персонала**

### **4.1. Руководители**

4.1.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре и состоит из:

ДО – должностной оклад;

В<sub>крук</sub> - выплаты компенсационного характера;

В<sub>струк</sub> - выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения (ДО) устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой, утвержденному постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

4.1.2. Объемные показатели являются основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения установлены в приложении 2 к настоящему Положению. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: количество культурно-досуговых мероприятий, количество постоянно действующих клубных формирований, количество читателей и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

4.1.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются в размере на 10-30 % ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.1.5. Размер стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителю Учреждения определяется с учетом результатов деятельности Учреждения. Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю Учреждения, определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

Порядок исчисления размера стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения определен в разделе 5 настоящего Положения.

4.1.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения с учетом условий труда определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения определены в разделе 6 настоящего Положения.

## 4.2. Работники физической культуры и спорта

4.2.1. Заработная плата работника физической культуры и спорта  $ЗП_{ФКС}$  устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора, исходя из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$ЗП_{ФКС} = ДО_{ФКС} + В_K + В_{СТ}, \text{ где}$$

$ДО_{ФКС}$  - должностной оклад работника физической культуры и спорта;

$В_K$  - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными нормативными актами Российской Федерации, Томской области. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работнику физической культуры и спорта с учетом условий труда определены в разделе 6 настоящего Положения.

$В_{СТ}$  - выплаты стимулирующего характера из  $ФОТ_{ст}$ , учитывающие результативность труда работника физической культуры и спорта. Система стимулирующих выплат работнику Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии, персональные надбавки и т.д.). Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работнику физической культуры и спорта,

отражают результаты его работы. Значение и вес критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат работнику физической культуры и спорта, определяются Учреждением самостоятельно в зависимости от специфики реализуемых программ.

4.2.2. Предоставление выплат стимулирующего характера работнику физической культуры и спорта осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

#### 4.3. Работники, занимающие общепрофессиональные должности специалистов и служащих

4.3.1. Заработная плата работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад), тарифные ставки;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

4.3.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационных требований.

4.3.3. Заработная плата работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, может устанавливаться исходя из минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 №150.

4.3.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных трудовым законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3.5. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.3.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

#### 4.4. Работники общепрофессиональных профессий рабочих

4.4.1. Оклады, тарифные ставки работникам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются по разрядам оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) либо на основе минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 № 150 и является составной частью заработной платы.

4.4.2. Расчет заработной платы работников общепрофессиональных профессий рабочих производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.4.3. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам общепрофессиональных профессий рабочих осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам общепрофессиональных профессий рабочих с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

#### 4.5. Работники культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок

4.5.1. Заработная плата работников культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад), тарифные ставки;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

4.5.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационных требований.

4.5.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4.5.4. Заработная плата работников культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок может устанавливаться исходя из минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 № 150.

4.5.5. Расчет заработной платы производится с учетом установленных трудовым законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5.6. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.5.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

#### 4.6. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

4.6.1. Оклады, тарифные ставки работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются по разрядам оплаты труда в соответствии с ЕТКС либо на основе минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 № 150 и является составной частью заработной платы.

4.6.2. Расчет заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и



кинематографии, производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.6.3. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.6.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

5.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

5.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТсм*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

5.3. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании принятого совместного решения руководителя Учреждения и представительного органа работников.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.).

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. *ФОТсм* предусматривает выплаты стимулирующего характера по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

Выплаты стимулирующего характера по категориям работников, установленные пунктами 5.5.-5.10. настоящего Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, установленных пунктами 5.5.-5.10. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

### **5.5. Работники физической культуры и спорта**

5.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);

- надбавка за подготовку спортсменов;
- единовременное вознаграждение;
- персональная надбавка;
- премии.

5.5.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, имеющим ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень выплачивается по основной должности.

5.5.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, награжденным почетным званием (нагрудным знаком):

- при награждении почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 1000 рублей;

- при присвоении им почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетных спортивных званий «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград по выбору работника.

5.5.4. Единовременное вознаграждение тренерам, непосредственно осуществляющим подготовку спортсмена к официальным всероссийским и международным соревнованиям не менее двух лет, выплачивается в соответствии с постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 18.08.2006 № 75 «Об учреждении выплаты единовременного вознаграждения спортсменам Томской области и их тренерам за победы и призовые места на официальных всероссийских и международных соревнованиях».

5.5.5. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.5.6. Работникам физической культуры и спорта Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.6. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих

5.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

5.6.2. Персональная надбавка устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность специалиста или служащего, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

5.6.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов или служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## 5.7. Работники общеотраслевых профессий рабочих

5.7.1. Работникам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

5.7.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.7.3. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.7.4. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

#### 5.8. Работники культуры, искусства и кинематографии, сферы научных исследований и разработок

5.8.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570), ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н), а также работникам, должности которых не включены в ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за стаж работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за квалификационную категорию;
- персональная надбавка;
- премии.

При наличии у работника оснований на выплату нескольких надбавок, установленных пунктами 5.8.2-5.8.4, работник получает одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.8.2. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) к должностному окладу устанавливается работникам культуры Учреждения, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), в соответствии с профилем выполняемой работы, начинающимся со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.8.3. Работникам культуры Учреждения (кроме библиотечных работников) устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- 1) от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;
- 2) свыше 10 лет - до 15 лет включительно 1155 рублей;
- 3) свыше 15 лет - до 20 лет включительно - 1610 рублей;
- 4) свыше 20 лет - 2055 рублей.

Библиотечным работникам надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;

- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;

- свыше 25 лет - 1560 рублей.

5.8.4. Работникам культуры Учреждения - молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки в размере 1000 рублей в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

5.8.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается работникам культуры Учреждения, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности.

5.8.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры Учреждения в размерах:

Наименование квалификационной категории	Размер надбавки, рублей
«артист – ведущий мастер сцены»	1900
«артист высшей категории»	1300
«артист первой категории»	500
«артист второй категории»	200

Условия и порядок присвоения работникам указанных квалификационных категорий определяются нормативными правовыми актами Томской области.

5.8.7. Ежемесячная персональная надбавка в размере не менее 60 процентов от должностного оклада устанавливается работникам музеев, библиотек, культурно-досуговых учреждений (учреждений клубного типа).

Ежемесячная персональная надбавка в размере не менее 33 процентов от должностного оклада устанавливается работникам в учреждениях культуры, за исключением музеев, библиотек, культурно-досуговых учреждений (учреждений клубного типа).

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов (фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы), за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, за работу с инвалидами и т.п.) в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.8.8. Работникам культуры Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## 5.9. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность

по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

5.9.1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии Учреждения, предусмотренные ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

5.9.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.9.3. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.9.4. Рабочим в Учреждении выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## 5.10. Заместители руководителя

5.10.1. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за стаж;
- премии.

5.10.2. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается заместителям руководителя Учреждения за наличие соответствующего профиля выполняемой работы по основной должности, начинающегося со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

5.10.3. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.10.4. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- 1) от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;
- 2) свыше 10 лет - до 15 лет включительно 1155 рублей;
- 3) свыше 15 лет - до 20 лет включительно - 1610 рублей;
- 4) свыше 20 лет - 2055 рублей.

Заместитель руководителя Учреждения, попадающий под выплату нескольких надбавок, установленных пунктами 5.10.2, 5.10.4. настоящего Положения, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.10.5. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

6.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

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

6.1.2. 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).

6.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

## **7. Порядок и условия премирования работников**

7.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.



7.3. Премирование работников Учреждения (кроме заместителей руководителя) может осуществляться по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иными локальными актами Учреждения, принимаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Премирование заместителей руководителя Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя Учреждения в выполнении Учреждением целевых показателей.

При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо учитывать следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результат выполненной работы;
- оперативность выполненной работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и (или) работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## **8. Материальная помощь**

8.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах

принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **9. Гарантии по оплате труда**

9.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами Томской области для областных государственных учреждений минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
городского округа Стрежевой (в редакции от  
24.05.2013 №380)

Перечень  
муниципальных учреждений культуры городского округа Стрежевой

№ п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Многофункциональный социокультурный комплекс»

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
городского округа Стрежевой (в редакции от  
24.05.2013 №380)

Объемные показатели и порядок отнесения  
муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

1. Основным критерием для определения оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры (далее – Учреждение) являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением культуры: количество культурно-досуговых мероприятий, количество постоянно действующих клубных формирований, количество читателей и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Показатели	Группа по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих клубных формирований, ед.	свыше 25	15-20	10-15	до 10
Количество культурно-досуговых мероприятий в год, ед.	свыше 350	200-350	100-200	до 100
Количество читателей, тыс. чел.	15-20	10-15	до 10	до 10
Число книговыдач, тыс. экз.	свыше 200	100-200	50-100	До 50
Количество единиц хранения музейного фонда, тыс.ед.	15 и выше	5-15	2-5	0,5-2
Экскурсионное обслуживание населения, % от общего числа посетителей музея	30-50	10-30	5-10	5

3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей:

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

3.2. Вновь вводимые учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

3.3. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.