



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЫЧЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 04 сентября 2025 года № 601

Об утверждении примерного
Положения об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений
культуры муниципального
образования «Сычевский
муниципальный округ» Смоленской
области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области, постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 27.10.2008 года № 392 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений»,

Администрация муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области
п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области

от 29.05.2018 года № 230 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2025 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального образования
«Сычевский муниципальный округ»
Смоленской области



Т.П. Васильева



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области
от 04.09.2025 года № 601

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений культуры муниципального образования
«Сычевский муниципальный округ» Смоленской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее – Примерное положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 27.10.2008 № 392 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», Устава муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области и определяет:

- порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее - учреждение культуры);
- порядок оплаты труда работников учреждений культуры;
- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений культуры;
- примерный перечень должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу;
- примерный перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к административно-управленческому персоналу;
- примерный перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к вспомогательному персоналу;
- примерный перечень должностей работников учреждений культуры, работающих в сельской местности, к окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается повышение на 25 процентов.

1.2. Система оплаты труда в учреждениях культуры устанавливается в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 27.10.2008 № 392 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Заработная плата работника учреждения культуры предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Руководитель учреждения культуры несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. К основному персоналу учреждений культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение культуры.

К административно-управленческому персоналу учреждений культуры относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения культуры.

К вспомогательному персоналу учреждений культуры относятся работники, создающие условия для оказания услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования.

Примерный перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу; примерный перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к административно-управленческому персоналу; примерный перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к вспомогательному персоналу, приведены в приложениях № 1-5 к настоящему Примерному положению.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры устанавливается в размере не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда руководителей учреждений культуры и их заместителей

2.1. Заработная плата руководителей учреждений культуры, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяемых трудовым договором.

Трудовой договор с руководителем учреждения культуры заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в соответствии с частью 3 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения культуры.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений культуры устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры и их заместителей согласно разделу 4 настоящего Примерного положения.

2.5. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений культуры относятся:

- ежемесячная выплата за эффективность работы руководителя учреждения культуры;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ежемесячная премиальная выплата по итогам работы;
- денежное вознаграждение.

К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры относятся:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы учреждения культуры;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ежемесячная премиальная выплата по итогам работы;
- денежное вознаграждение.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры и их заместителям утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей учреждений культуры определяются с учетом эффективности деятельности учреждений культуры и их руководителей.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры утверждаются распоряжением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры определяются с учетом эффективности деятельности

учреждений культуры и устанавливаемых показателей эффективности деятельности заместителей руководителей учреждений культуры и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры устанавливаются приказами руководителей учреждений культуры.

2.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, в случае достижения показателей средней заработной платы всех работников учреждений культуры, руководителям учреждений культуры и их заместителям в качестве меры поддержки на основании их заявления.

Порядок выплаты материальной помощи руководителям учреждений и их заместителям устанавливается постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

Материальная помощь может оказываться в связи со стихийным бедствием и иными непредвиденными обстоятельствами (пожар, квартирная кража, авария и другие обстоятельства), болезнью работников учреждений или их близких родственников, смертью близких родственников, к юбилеям и по другим уважительным причинам.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений культуры, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений культуры (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения культуры, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждений культуры

3.1. Заработная плата работника учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры устанавливаются в локальных нормативных актах учреждений культуры с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области от 24.01.2025 № 52 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области».

Оклады (должностные оклады) работникам учреждений культуры устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При повышении минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений культуры в том же размере производится повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам.

Работникам учреждений культуры, работающим в сельской местности и занимающим должности согласно приведенному в приложении № 4 к настоящему Примерному положению перечню должностей работников учреждений культуры, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждений культуры коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера (согласно разделам 4 и 5 настоящего Примерного положения).

3.4. Структура заработной платы работников включает в себя: выплаты по окладам – 50-55 процентов, выплаты компенсационного характера – 10-15 процентов, оставшаяся часть структуры заработной платы составляют выплаты стимулирующего характера.

3.5. При заключении трудовых договоров с работниками учреждений культуры рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

4. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждений культуры

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений культуры относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.2. Доплата работникам учреждений культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Размер доплаты определяется на основе специальной оценки условий труда и устанавливается локальным нормативным актом учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Руководитель учреждения культуры принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа работников учреждений культуры оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений культуры устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Работникам учреждений культуры работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день 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.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений культуры

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях культуры в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении культуры показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений культуры относятся:

- надбавка по учреждению;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за период;
- выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2. Надбавка по учреждению устанавливается для нижеперечисленных категорий работников учреждений культуры в следующих размерах:

- для работников центральной городской библиотеки - 50 процентов должностного оклада;
- для работников центральной детской библиотеки - 50 процентов должностного оклада;
- для работников учреждений культуры (сельская местность) – 25 процентов должностного оклада.

5.3. Работникам учреждений культуры выплачивается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 10 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 20 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 30 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов оклада (должностного оклада).

Право на получение надбавки имеют работники учреждений культуры, работающие на условиях полного рабочего времени, кроме временных работников, а также работники, принятые на работу по совместительству.

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, уполномоченных органах исполнительной власти Смоленской области в сфере культуры, органах местного самоуправления муниципальных образований Смоленской области в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, а также время работы по соответствующей специальности в организациях и учреждениях других отраслей и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения культуры. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения культуры на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

5.4. Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается надбавка за классность.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е»;

- в размере 25 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

5.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за подготовку и проведение международных, всероссийских, межрегиональных и областных мероприятий, а также напряженность в труде.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Указанная надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года приказом руководителя учреждения культуры на основании

представления руководителя структурного подразделения (при наличии). Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников учреждений культуры к качеству выполняемой работы устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- надбавка за масштаб управления;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка по занимаемой должности;
- надбавка за сложность работы.

5.6.1. Надбавка за масштаб управления устанавливается к окладу (должностному окладу):

- руководителей (заведующих) структурных подразделений – в размере 30 процентов оклада (должностного оклада);
- руководителей секторов учреждений – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

5.6.2. Надбавка за почетное звание устанавливается к окладам (должностным окладам) работников учреждений культуры, имеющих почетные звания:

- «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);
- «Народный артист», «Народный художник», – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

5.6.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 10 процентов окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, имеющих ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20 процентов окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, имеющих ученую степень доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования и работающим по соответствующим направлениям.

Установление надбавки за ученую степень производится:

- работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;

- работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе впервые, – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наличии у работника почетного звания и ученой степени надбавку рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Основанием для установления надбавок являются копии документов о присуждении ученой степени или о присвоении почетного звания.

5.6.4. Надбавка по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений культуры в следующих размерах:

- главный специалист – 30 процентов оклада (должностного оклада);
- старший научный сотрудник - 50 процентов оклада (должностного оклада);
- научный сотрудник - 30 процентов оклада (должностного оклада);
- заведующий отделом (филиалом, сектором) – 50 процентов оклада (должностного оклада);
- специалист экспозиционного и выставочного отдела – 30 процентов оклада (должностного оклада).

5.6.5. Надбавка за сложность работы устанавливается в размере 10 процентов оклада водителей автомобилей в случаях:

- работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом автомобилях, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении культуры специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

5.7. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премиальной выплаты по итогам работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Премииальные выплаты по итогам работы предельными размерами не ограничиваются.

5.8. Работникам учреждений культуры в пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда производится выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Размер и порядок осуществления выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам учреждений культуры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры.

5.9. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам учреждений культуры в качестве меры поддержки на основании их заявления может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя учреждения культуры.

Порядок выплаты работникам материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения культуры.

Материальная помощь может оказываться в связи со стихийным бедствием и иными непредвиденными обстоятельствами (пожар, квартирная кража, авария и другие обстоятельства), болезнью работников учреждений или их близких родственников, смертью близких родственников, к юбилеям и по другим уважительным причинам.

5.10. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется на основании муниципального нормативного правового акта Учредителя, в соответствии с решением Сычевской окружной Думы о бюджете муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области на очередной финансовый год с учетом уровня инфляции (потребительских цен) по Смоленской области.

При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления.

Приложение №1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений культуры
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждений культуры,
относимых к основному персоналу

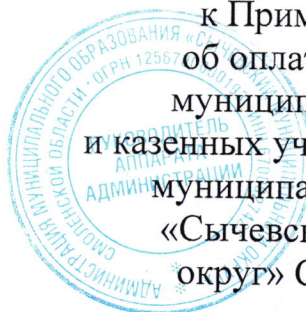
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), за исключением должности директора:

- заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;
- заведующий костюмерной;
- библиотекарь;
- художественный руководитель;
- балетмейстер хореографического коллектива;
- хормейстер хорового коллектива;
- руководитель кружка;
- аккомпаниатор;
- методист;
- кассир;
- младший научный сотрудник.

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (перечень определен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии"):

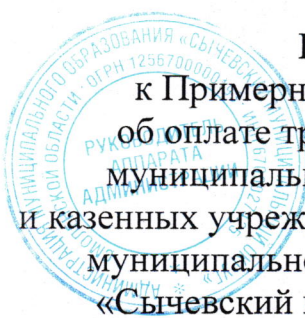
- художник.

Приложение №2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений культуры
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области



ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждений культуры, относимых
к административно-управленческому персоналу

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Специалист по кадрам.
4. Руководитель филиала.



Приложение №3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений культуры
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждений культуры, относимых к вспомогательному персоналу

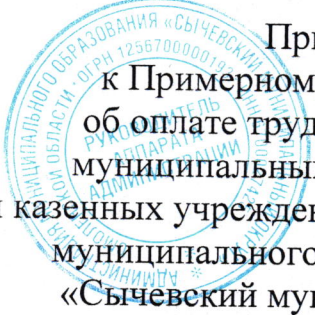
1. Водитель
2. Контролер билетов
3. Музейный смотритель
4. Кассир

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений культуры
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждений культуры, работающих
в сельской местности, к должностным окладам которых устанавливается
повышение на 25 процентов

№ п/п	Наименование видов муниципальных учреждений	Наименование должностей работников
1	2	3
1.	Учреждения культуры клубного типа	Руководители: Директор филиала, Художественный руководитель Специалисты всех категорий: Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор
2.	Библиотеки	Библиотекарь

Приложение №5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений культуры
муниципального образования
«Сычевский муниципальный
округ» Смоленской области



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных
(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах

1. Водители: автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.