

**БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ЧЕРНЯНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ**



**АДМИНИСТРАЦИЯ ЧЕРНЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

п. Чернянка

**"28" января 2026 г.**

**№39**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Чернянского муниципального округа Белгородской области**

В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13.07.2009 г. № 250-пп (ред. от 16.12.2024 г.) "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Белгородской области", в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами, Администрация Чернянского муниципального округа Белгородской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Чернянского муниципального округа Белгородской области (далее – Положение, прилагается).

2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников учреждений культуры муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 25 августа 2014 г. №879.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2026 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на И.о. первого заместителя Главы Чернянского муниципального округа по социальной политике (Рыка Т.И.)

**Глава Чернянского  
муниципального округа**

**С.А. Морозов**

от «28» января 2026 года № 39

**Положение об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры Чернянского муниципального округа  
Белгородской области**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Чернянского муниципального округа разработано с учетом:

- Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";

- Приказа Министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года N 1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 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;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 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;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года N 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области".

Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Чернянского муниципального округа, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Положение включает в себя:

размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры;

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении правительством Белгородской области должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих должностных окладов.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение №1).

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культуры. Рекомендуемые размеры приведены в приложении №3 к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;

стимулирующей надбавки за выслугу лет;

стимулирующей надбавки за звание;

стимулирующей надбавки за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных

подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5 - 2.7 настоящего раздела.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - в пределах 600 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер устанавливается:

до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" Российской Федерации, Белгородской области либо другого субъекта Российской Федерации;

до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств";

до 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" Российской Федерации, Белгородской области либо другого субъекта Российской Федерации при одновременном знании и использовании в работе одного и более

языков;

до 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за звание не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.

2.8. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из муниципального бюджета.

Руководитель учреждения культуры направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.10. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

Размеры должностных окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении №2.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к

должностному окладу:

за качество выполненной работы;

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящего раздела.

3.3. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 300 процентов оклада.

3.4. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения (без внешних совместителей).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменен.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы - в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменена.

Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за звание, предусмотренная пунктом 2.7 раздела 2 настоящего Положения.

При создании новых муниципальных учреждений культуры и в других случаях,

когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя государственного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется исполнительным органом области, являющимся главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение культуры.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны

быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии.

7.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (экскурсий); за квартал, год - за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя - на основании служебной записки заместителя руководителя, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

7.3. При премировании конкретному работнику или группе работников учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности учреждения и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;

- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

7.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

7.5. Единовременная премия работникам учреждения выплачивается:

при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, министерствами Белгородской области, Белгородской областной Думой, администрациями муниципальных районов, муниципальных и городских округов Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

при поощрении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения); с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; с профессиональными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

7.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

7.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

8.4. Размеры должностных окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Чернянского муниципального округа  
Белгородской области

<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Музейный смотритель	15 936
	Контролер билетов	15 936
	Кассир билетный	15 936
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной	20 821
	Заведующий билетными кассами	20 158
	Акомпаниатор	21 775
	Руководитель кружка	21 775
	II категории	22 211
	I категории	22 658
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов	
	II категории	24 181
	I категории	24 638
	высшей категории	25 092
	Звукооператор	
	II категории	23 269
	I категории	23 725
	Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	24 638
	Художник по свету	
	II категории	23 725
	I категории	24 433
	высшей категории	24 887
	Библиотекарь	23 062
	II категории	23 518
	I категории	23 974
	ведущий	24 181
	Библиограф	23 062
	II категории	23 518
I категории	23 974	

	ведущий	24 181
	Главный библиотекарь	24 887
	Главный библиограф	24 887
	Заведующий аттракционом	24 433
	Экскурсовод	23 062
	II категории	23 518
	I категории	23 974
	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	методист	23 269
	II категории	23 518
	I категории	23 974
	ведущий	24 638
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Директор муниципального учреждения культуры	32 189
	Заместитель директора по хозяйственной части	28 970
	Дирижер	
	I категории	30 113
	высшей категории	30 822
	Хормейстер	
	II категории	28 078
	I категории	28 747
	Режиссер	
	II категории	27 374
	I категории	28 078
	Звукорежиссер	
	II категории	27 374
	I категории	28 078
	Заведующий библиотекой	26 098
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	30 113
	Главный хранитель музейных предметов	30 822
Заведующий отделом (сектором) музея	30 113	
Заведующий передвижной выставкой музея	29 448	

	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	29 448
	Режиссер массовых представлений	28 747
	II категории	29 317
	I категории	29 909
	высшей категории	30 508
	Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	24 181
	II категории	24 638
	I категории	25 092
Вне профессиональных квалификационных групп	Художественный руководитель дома (центра) народного творчества, других аналогичных организаций, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	26 712
	Редактор электронных баз данных музея	23 062
	II категории	23 518
	I категории	23 974
	Младший научный сотрудник музея	24 181
	Научный сотрудник музея	24 638
	Старший научный сотрудник музея	25 092
	Главный научный сотрудник музея	32 189
	Младший научный сотрудник	24 181
	Научный сотрудник	24 638
	Старший научный сотрудник	25 092
	Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия	24 638
	Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	21 510
	II категории	21 948
	I категории	22 398
	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	21 912
	II категории	22 358
	I категории	22 814
	Режиссер любительского театра (студии)	26 827

	II категории	27 374
	I категории	28 078
	высшей категории	28 501
	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	21 912
	II категории	22 358
	I категории	22 814
	Специалист по учету музейных предметов	21 912
	II категории	22 358
	I категории	22 814
	Менеджер по культурно-массовому досугу	23 269
	II категории	23 518
	I категории	23 974
	ведущий	24 638

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

<b>Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Кассир	14 144
2 квалификационный уровень	Старший кассир	17 795

<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	29 946

**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Чернянского муниципального округа  
Белгородской области

**Перечень**

**рабочих, занятых в выполнении важных и ответственных работ, которым  
могут устанавливаться базовые оклады 21 424 рублей\*, 21 821 рублей\***

1. Водители автомобилей, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов и других работников учреждений культуры.
2. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
3. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть.

Примечание:

\* Руководитель учреждения вправе самостоятельно устанавливать работнику должностной оклад.

**Приложение №3**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Чернянского муниципального округа  
Белгородской области

**Рекомендуемый размер повышающего коэффициента  
к окладу по учреждению (структурному  
подразделению учреждения) культуры**

Учреждение (структурное подразделение учреждения) культуры	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
Учреждения культуры, расположенные в сельской местности	0,25