



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.02.2023 № 132  
п. Урмары

## ЙЫШĂНУ

01.02.2023 132 №  
ВĀрмар поселокĕ

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Урмарского муниципального округа, занятых в сфере культуры

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» Администрация Урмарского муниципального округа Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Урмарского муниципального округа, занятых в сфере культуры (далее - Положение).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Урмарского муниципального округа муниципальным учреждениям Урмарского муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившим силу постановления:

- от 18.04.2016 № 245 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Урмарского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры».

- от 10.03.2017 № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Урмарского района».

- от 22.01.2018 № 51 «О внесении изменений в постановление администрации Урмарского района Чувашской Республики от 10.03.2017 № 191 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Урмарского района».

- от 15.10.2020 № 839 «О внесении изменений в постановление администрации Урмарского района Чувашской Республики от 10.03.2017 № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Урмарского района».

- от 10.11.2022 № 1115 «О внесении изменений в постановление администрации Урмарского района Чувашской Республики от 10.03.2017 № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Урмарского района».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

5. Контроль над выполнением настоящего постановления возложить на отдел культуры, социального развития и спорта администрации Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

Глава Урмарского  
муниципального округа

В.В. Шигильдеев

Краснов Александр Валериевич  
8(835-44) 2-31-38

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Урмарского муниципального округа  
Чувашской Республики  
от 01.02.2023 № 132

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений  
Урмарского муниципального округа, занятых в сфере культуры**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Урмарского муниципального округа (далее – Учреждения) (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет субсидий на выполнение муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных доходов, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. 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»;

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Урмарского муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

1.6. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, муниципальными правовыми актами Урмарского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников, относящихся к основному персоналу

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 18.07.2008 N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"):

«Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 7126 рублей

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» 9452 рубля

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» 12272 рублей

2.1.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд – 4565 рубля;  
2 разряд – 4787 рублей;  
3 разряд – 5015 рублей;

4 разряд -	5570 рублей;
5 разряд -	6179 рублей;
6 разряд -	6788 рублей;
7 разряд -	7459 рублей;
8 разряд -	8193 рубля.

2.1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

2.1.6. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь настоящим Положением.

2.1.7. К размерам окладов (должностных окладов) предусматривается установление следующих коэффициентов:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство;

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в подпунктах 2.1.8-2.1.10 пункта 2.1 настоящего Положения об оплате труда работников Учреждения.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику для доведения месячной заработной платы работника до минимального размера оплаты труда в случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование:

главный – 0,25;

ведущий – 0,20;

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

второй категории – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.1.10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и при-

влекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,5.

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

## 2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным, квалификационным группам в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника.

2.2.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат приведены в приложении N 1 к настоящему Положению;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## 2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, положением о распределении стимулирующих выплат работникам, приказом руководителя Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в подпунктах 2.3.4-2.3.7 пункта 2.3 настоящего Положения

2.3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа:

персонала учреждений в зависимости от их фактической занятости или нагрузки, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля, постановки);

персонала Учреждения культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций и других мероприятий.

Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются приказом руководителя Учреждения. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер - до 200 процентов от оклада (должностного оклада).

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения или совещательным органом Учреждения. Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются приказом руководителя Учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам). Максимальным размером выплата надбавки за качество выполняемых работ не ограничена;

б) за наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

заслуженный работник культуры Чувашской Республики - до 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

2.3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам Учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, в зависимости от стажа работы в сфере культуры.

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет – 25 процентов.

2.3.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы составляет не более 3 окладов в год.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных доходов.

### **III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается муниципальным правовым актом администрации Урмарского муниципального округа.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

3.4 Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

3.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 раздела II настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 раздела II настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2.3.4, и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной подпунктом "а" подпункта 2.3.5.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются Учредителем, для заместителей руководителя - руководителем Учреждения по согласованию с совещательным органом в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) руководителю Учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премия) руководителю Учреждения, трудовой договор которого заключен с Учредителем, производятся им с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения, его руководителя.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам рабо-

ты руководителю Учреждения, а также перечень показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя устанавливаются Учредителем.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом администрации Урмарского муниципального округа в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя). 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 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Штатное расписание согласовывается с главой Урмарского муниципального округа и финансовым отделом администрации Урмарского муниципального округа.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника по решению руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании решения Учредителя.

4.4. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь настоящим Положением.

Учредитель может устанавливать предельную долю оплаты труда работников Учреждения административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

#### **V. Заключительные положения**

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников Учреждения производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения, положением об оплате труда работников, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов органа местного самоуправления.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Урмарского муниципального округа,  
занятых в сфере культуры  
Рекомендуемые размеры выплат  
компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, Урмар-  
ского муниципального округа, занятым на работах с вредными и (или) опасными услови-  
ями труда

N п/п	Перечень лиц, работающих в государственных учреждениях культуры, кинематографии и средств массовой информации Чувашской Республики	Рекомендуемые размеры надбавок от оклада (должностного оклада)
1.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	10 процентов
2.	Газооператоры, обслуживающие средства измерений, элементы систем контроля и управления (автоматические устройства и регуляторы, устройства технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в котельных, а также осуществляющие ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных; рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, осуществляющие ремонт и очистку вентиляционных систем	15 процентов