



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕПЛО-ОГАРЕВСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.08.2026 № 265

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников бюджетных учреждений культуры
муниципального образования Тепло-Огаревский район**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Устава Тепло-Огаревского муниципального района Тульской области администрация муниципального образования Тепло-Огаревский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры муниципального образования Тепло-Огаревский район (прилагается).

2. Отделу организационно-правовой работы администрации муниципального образования Тепло-Огаревский район (Макаров В.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Тепло-Огаревский район.

3. Постановление вступает в силу с 01.10.2026 года и подлежит обнародованию.

**Глава администрации
муниципального образования
Тепло-Огаревский район**



Р. И. Попов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры муниципального образования Тепло-Огаревский район

1. Общее положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Тепло-Огаревский район (далее - Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и с администрацией муниципального образования Тепло-Огаревский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения (далее - локальный акт учреждения, Учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. 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 нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета МО Тепло-Огаревский район, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

3. Расчет заработной платы работников музея и библиотек (за исключением руководителя) по новой системе оплаты труда производится по следующей формуле:

$$\text{Зраб} = \text{МО} + \text{МО} \times \text{Кпер} + \text{МО} \times \text{Квыс} + \text{МО} \times \text{Кучр} + \text{МО} \times \text{Ккатег} + \text{П} + \text{Вкомпенс}$$

где

Зраб – заработная плата работника;

МО – оклад работника по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Кпер – персональный повышающий коэффициент к окладу;

Квыс – повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Кучр – повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

Ккатег – повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

П – премия;

Вкомпенс – выплаты компенсационного характера.

Расчет заработной платы работников культурно-досугового типа (за исключением руководителя) по новой системе оплаты труда производится по следующей формуле:

$$\text{Зраб} = \text{МО} + \text{МО} \times \text{Кпер} + \text{МО} \times \text{Квыс} + \text{МО} \times \text{Кучр} + \text{МО} \times \text{Ккатег} + \text{П} + \text{Вкомпенс}$$

где

Зраб – заработная плата работника;

МО – оклад работника по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Кпер – персональный повышающий коэффициент к окладу;

Квыс – повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Кучр – повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

Ккатег – повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

П – премия;

Вкомпенс – выплаты компенсационного характера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

4. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	8592
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	12175
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	13992
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	15951

5. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Кассир	8683

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Специалист по закупкам	13853
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	13853
Специалист Центра поддержки добровольчества в МО Тепло-Огаревский район	13853

6. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 7-12 настоящего раздела Положения.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

при выслуге лет от 3 до 5 лет включительно – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет включительно – 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет включительно – 0,15;
при выслуге лет свыше 15 лет – 0,2.

Назначение и порядок выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с Учредителем.

8. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

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

9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 1 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с Учредителем.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 4 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения

профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

11. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

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

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения

15. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

16. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за период предшествующего года, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

17. К основному персоналу относятся:

1) деятельность библиотек и клубных учреждений: ученый секретарь, главный библиотекарь, главный библиограф, главный дирижер, главный

хормейстер, главный балетмейстер, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиограф, библиотекарь, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, методист, редактор, художник;

2) деятельность музеев и охраны исторических мест и зданий: ученый секретарь, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, главный хранитель фондов, художник-реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод), инженер, архитектор, методист, библиотекарь, лаборант, хранитель музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по связям с общественностью, архивариус;

3) прокат и показ фильмов: методист, редактор, инженер, мастер.

18. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем.

19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

20. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

21. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается Учредителем и включается в трудовой договор.

22. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

24. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании

приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

25. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по согласованию с учредителем.

26. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

28. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с Учредителем.

30. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в

пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

31. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, Почетной грамотой Главы администрации муниципального образования Тепло-Огаревский район или выполнении особо важных и срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

- своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
- повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

33. Премияльная выплата по итогам работы является ежемесячной, ежеквартальной и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премияльной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

34. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

35. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

36. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящем положении, к работнику не применяются.

6. Другие вопросы оплаты труда

37. Работникам (руководителям) учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденным отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами в отношении работников учреждения принимает руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

39. Работники муниципальных библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

40. Работникам государственных библиотек и музеев, созданных Тульской областью, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

41. Руководителям учреждений предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень должностей, относимых к основному персональному по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений культуры.

Деятельность библиотек и клубных учреждений

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Дирижер, хормейстер, балетмейстер

Методист

Художник

Размеры окладов работников учреждений культуры и искусства

(руб.)

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5526
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	7511
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8634
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9841
