



СОГЛАСОВАНО
Министр культуры
Рязанской области

Е.А.Рохлина
2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ
«РХУ им. Г.К. Вагнера»

С.А.Горчаков
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЯЗАНСКОЕ ХУДОЖЕСТВЕННОЕ
УЧИЛИЩЕ ИМ. Г.К. ВАГНЕРА»

(В редакции от 01.10.2025 г.)

СОГЛАСОВАНО
на Совете Учреждения
«17» сентября 2025 г.
Протокол № 4

г. Рязань

2025. 09.17

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение регулирует систему оплаты труда работников Государственного автономного образовательного профессионального учреждения «Рязанское художественное училище им. Г.К. Вагнера» (далее Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Ежемесячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.4. Оплата труда работников, занятых 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.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

1.7. Заработная плата работников выплачивается из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.9. Из экономии фонда оплаты труда работникам и средств от приносящей доход деятельности может быть оказана материальная помощь. Порядок и размер выплаты материальной помощи определяются настоящим Положением.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов данных выплат, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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», (с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 738н, от 17.09.2010 г. № 810н, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. № 103н);
- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов данных выплат, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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», (с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 739н, от 17.09.2010 года № 810н);
- настоящего Положения;
- 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;
- мнения представительного органа работников - «Совет Учреждения»;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников - «Совет Учреждения» или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

3. Порядок установления окладов работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011 г. № 1601н);
- работников высшего и дополнительного профессионального образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- работников сферы научных исследований и разработок - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12. 2008 г. № 740н);
- руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей – утвержденными:

1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.12.2008 г. № 718н),
2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями, внесенными в приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)
3. ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепрофессиональным должностям.

3.3. По должностям служащих, размеры должностных окладов по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников - «Совет Учреждения» в зависимости от сложности труда данных работников.

3.4. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры минимальных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (в соответствии с

требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации, проводимой в Учреждении на основании локальных нормативных актов).

3.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности - устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию - устанавливается работникам образования в зависимости от присвоенной по результатам аттестации квалификационной категории;
- повышающий коэффициент за специфику работы – величина повышения, применяемая к окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях и структурных подразделениях Учреждения.

3.6. Размеры минимальных окладов и основных повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (ПКГ)	Наименование должностей	Минимальный оклад (руб.)	Размер коэффициента
1. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	Секретарь учебной части	5650	0,3-0,8
2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень			
3. ПКГ «Должности педагогических работников»		10241,00	
1 квалификационный уровень			0,3-0,8
2 квалификационный уровень			0,3-0,8
3 квалификационный уровень	Методист конкурсной деятельности, методист по профориентационной работе, методист по учебной работе, методист выставочной деятельности		0,5-1,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель - организатор ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		0,1-0,9
4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»		8370	0,3-0,8
1 квалификационный уровень	-		
2 квалификационный уровень	Заведующий учебной частью, заведующий методическим фондом, заведующий производственной практикой		
3 квалификационный уровень	-		

3.7. Оплата труда работников Учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, включает в себя минимальный оклад и основной повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.7.1. Размеры минимальных окладов должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Наименование должностей	Минимальный оклад (руб.)
1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий библиотекой, заведующий выставочным залом АРТРУМ	8370

3.7.2. Размеры основного повышающего коэффициента по занимаемой должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование категории должности	Размер коэффициента
Главный	0,25
Ведущий	0,2
высшей категории	0,15
первой категории	0,1
второй категории	0,05

3.7.3. Размеры окладов и основного повышающего коэффициента по занимаемой должности работников Учреждения, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Наименование должностей	Минимальный оклад (руб.)	Размер коэффициента
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
2 квалификационный уровень	-		
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			0,3-0,8
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	5650	
2 квалификационный уровень	-		
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела		
4 квалификационный уровень			

5 квалификационный уровень			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		6695	0,5-1,0
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по закупкам, психолог		
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории		
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории, системный администратор		
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист		
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		8370	0,5-1,0
1 квалификационный уровень	Начальник кадрово - правового отдела, начальник отдела по реализации творческих проектов		
2 квалификационный уровень	-		
3 квалификационный уровень	-		

3.7.4. Размеры окладов и основного повышающего коэффициента по занимаемой должности работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Наименование профессий	Оклад (руб.)	Размер коэффициента
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		5021	0,3-0,5
1 квалификационный уровень	Дворник, кладовщик, оператор котельной, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
2 квалификационный уровень	-		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		5440	0,3-0,5
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля		
2 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
3 квалификационный уровень	-		
4 квалификационный уровень	-		

3.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам образования в следующем размере: Вторая категория -1,5; Первая категория -1,6; Высшая категория -1,7.

3.9. Повышающий коэффициент за специфику работы работников Учреждения, устанавливается в размере: 1,0-3,0 за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой

степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении этого коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.10. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (ставкам) без учета повышающих коэффициентов по соответствующим ПКГ работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников - «Совет Учреждения».

4.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, приносящих доход от деятельности учреждения.

4.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться в виде надбавок и/или стимулирующих повышающих коэффициентов.

4.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие надбавки:

Наименование надбавки	Размер надбавки
Надбавка к окладу за ученую степень: кандидата наук доктора наук	10 % 15%
Надбавка к окладу за государственную награду Российской Федерации	15%
Надбавка к окладу за ведомственный знак отличия и ведомственную награду Министерства культуры Российской Федерации, ведомственную награду Министерства науки и высшего образования Российской Федерации	10%
Надбавка к окладу за награду Рязанской области	10%
Надбавка к окладу за выслугу лет в учреждениях сферы культуры и образовательных организациях в сфере культуры и искусств: при стаже работы от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 лет и выше	 10 15 20
Надбавка к окладу работникам за проверку письменных работ, если она предусмотрена учебной нагрузкой	до 30% пропорционально объему выполняемой учебной нагрузки по предметам
Надбавка к окладу работникам за заведование фондами и компьютерными классами	15-40%
Надбавка к окладу работникам за заведование учебными кабинетами, мастерскими	15-30%
Надбавка за кураторство в учебных группах	40%
Надбавка к окладу работникам за работу членом методического совета	до 50%
Надбавка к окладу преподавателям, работающим с детьми-инвалидами	до 50% пропорционально объему выполняемой нагрузки

	в группах, где обучаются дети-инвалиды
Надбавка работникам, отнесенным к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала, за интенсивность и напряженность труда в связи с внедрением электронного документооборота, появляющихся программных продуктов, ведение работы на общероссийских сайтах, постоянное обновление программного обеспечения	до 200%
Надбавка к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии уборщиков служебных помещений, за интенсивность и напряженность труда в связи с загрязненностью помещений художественными красками	до 100%
Надбавка к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии сторожей и вахтеров, за интенсивность и напряженность труда в связи с обслуживанием пожарной, охранной сигнализаций, тревожных кнопок, систем видеонаблюдения и систем контроля	до 50%
Надбавка к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии вахтеров, работающим в зданиях по ул. Ленина, д. 32 и ул. Стройкова, д. 90, за интенсивность и напряженность труда в связи с большей проходимостью посетителей, большей площадью зданий.	до 50%

4.6. В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников может производиться материальное поощрение (премирование) работников Учреждения.

Условия и порядок материального поощрения (премирование) работников устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о премировании работников ГАПОУ «РХУ им. Г.К. Вагнера», утвержденным Приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников - «Совет Учреждения».

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

5.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

5.3. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся следующие доплаты:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон трудового договора на основании настоящего Положения с учетом фонда заработной платы;
- за расширение зон обслуживания - по соглашению сторон трудового договора;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - по соглашению сторон трудового договора;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере не

более 24 процентов от должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

5.5. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы в ночное время.

5.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата производится работникам Учреждения, привлеченных к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- при работе неполный рабочий день - 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.

5.8. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в отношении руководителя учреждения - учредителем; заместителей руководителей Учреждений и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников, и средств от приносящей доход от деятельности Учреждения.

6.4. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением министерства культуры и туризма Рязанской области от 25.06.2014 г. № 21 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений сферы культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области» (с изменениями, внесенными Постановлениями Минкультуры Рязанской области от 13.02.2015 № 4, от 24.03.2016 № 5, от 29.12.2016 № 17, от 13.06.2017 № 7, от 12.03.2018 № 2. От 24.12.2018 № 8. От 04.04.2019 № 3, от 21.06.2019 № 7, от 27.04.2020 № 5, от 17.06.2020 № 7, от 20.10.2020 № 12, от 31.03.2021 № 5, от 17.11.2021 № 19, от 29.03.2022 №3, от 16.12.2022 №15, от 07.06.2023 № 7, от 07.09.2023 № 10, от 26.10.2023 № 11, от 10.06.2024 № 9, от 16.09.2024 №15, от 27.11.2024 №18, от 03.06. 2025 г. № 11).

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на основании трудовых договоров в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

6.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства культуры и туризма Рязанской области от 10.02.2015 г. № 3 «Об утверждении положения об оценке эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области» (с изменениями, внесенными Постановлениями Минкультуры Рязанской области от 30.06.2015 № 12, от 28.03.2016 № 6, от 31.01.2017 № 2, от 26.04.2017 № 5, от 13.06.2017 № 6, от 24.08.2017 № 9, от 22.11.2017 №11, от 18.03.2019 № 2, от 25.04.2019 № 4, от 29.04.2021 № 10, от 29.06.2021 № 13, от 01.04.2022 №4, от 3 ноября 2022 г. № 11, от 07.06.2023 №8, от 23 декабря 2024 г. № 19, 09.04.2025 г. №9, 04.07.2025 г.№ 12) .

6.8. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы за квартал с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

7. Порядок, условия и размеры выплаты материальной помощи работникам

7.1. За счет средств субсидии, выделенной на выполнение государственного задания направленной на оплату труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, ее выплата не связана с выполнением работником трудовых функций, его квалификации.

7.3. Оказание материальной помощи является правом, но не обязанностью работодателя.

7.4. Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:
1) в случае государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака;

- 2) в случае рождения ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка;
- 3) в случае лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств, проведения операции (при предоставлении копий подтверждающих документов);
- 4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления (при предоставлении копий подтверждающих документов);
- 5) в случае смерти близких родственников (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

7.4.1. Материальная помощь может быть оказана бывшим работникам Учреждения в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами следует считать: 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет.

7.5. Материальная помощь в случае смерти работника может оказываться на основании личного письменного заявления одного из членов семьи работника или лица, оплачивающего похороны работника (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих расходы на похороны работника).

7.6. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику и ее размерах является личное мотивированное заявление работника на имя руководителя учреждения или лица, назначенного для временного исполнения обязанностей руководителя учреждения; в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи умершего или лица, оплачивающего похороны, с приложением подтверждающих документов.

7.7. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи оформляется приказом. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи, источник выплаты материальной помощи.

7.8. Материальная помощь выплачивается в следующих размерах:

- работникам, уходящим на пенсию - до 5 должностных окладов;
- в связи с бракосочетанием - до 4000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - до 4000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников - до 4000 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации) - до 10000 рублей;
- в связи со смертью работника его близким родственникам - до 5000 рублей;
- бывшим работникам Учреждения в связи с юбилейными датами - до 5000 рублей из внебюджетных средств;
- в связи с длительным и (или) дорогостоящим лечением (своим или близких родственников), необходимостью приобретения дорогостоящих медикаментов (для себя или близких родственников) - до 5000 рублей.

7.9. Оказание материальной помощи Руководителю учреждению устанавливается локальными актами учредителя.

7.10. Материальная помощь работникам выдается не более одного раза в год, а в исключительных случаях - два раза в год по различным причинам либо событиям.

8. Заключительные положения

8.1. Система оплаты труда установлена с учетом тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов. Во внимание приняты госгарантии, компенсационные и стимулирующие выплаты по утвержденным перечням, системы нормирования труда и учтены рекомендации

Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников.

8.2. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников Учреждения, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

8.3. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.

8.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

Исполнитель: начальник кадрово-правового отдела Бокарева Ю.В.

Согласованно: главный бухгалтер Ушкалова Л.Н.