



## ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 сентября 2022 г.

№ 83-п

пгт. Сириус

#### **Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»**

В целях упорядочения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, других учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя, постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, других учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению.

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании [sirius-ft.ru](http://sirius-ft.ru).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации федеральной территории «Сириус» Казанцеву Н.С.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 года.

**Глава администрации  
федеральной территории «Сириус»**



**Д.С. Плишкин**

Приложение  
к постановлению главы администрации  
федеральной территории «Сириус»  
от «28» сентября 2022 года № 83-п

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами федеральной территории «Сириус» с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных стандартов;  
государственных гарантий по оплате труда;  
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с профсоюзной организацией учреждений (при наличии).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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 учреждений включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации федеральной территории «Сириус».

При индексации (увеличении) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. На основе настоящего Положения учреждением с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии) разрабатывается положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

1.12. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.13. Фонд оплаты труда учреждений формируется из объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^n \text{ССЧ} * \text{Об} * (1 + k1 + k2 + k3 + k4 + k5) + \text{КВ} \right) * 12 + \text{МП},$$

где:

ССЧ – плановая среднесписочная численность работников на год, определяется по формуле:

$$\text{ССЧ} = \frac{\sum_{j=1}^m \text{ССЧ}_j}{m}, \text{ где:}$$

ССЧ<sub>j</sub> – среднесписочная численность работников в j-том месяце;

m – количество месяцев работы учреждения в календарном году.

Плановая среднесписочная численность работников прогнозируется на

основании плана поэтапного набора работников учреждения, представляемом учреждением.

$n$  – численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

$i$  – должность, предусмотренная штатным расписанием;

Об – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;

$k_1$  – персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

$k_2$  – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$k_3$  – выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

$k_4$  – выплата за качество выполняемой работы;

$k_5$  – выплата за выслугу лет;

КВ – сумма средств на выплаты компенсационного характера;

МП – материальная помощь работникам учреждения, установленная в размере двух базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы в расчете на год, определяется по формуле:

$$МП = \sum_{i=1}^n ССЧ * Об * 2$$

1.14. Оплата труда работников бюджетных и автономных учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год, работников казенных учреждений – в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой.

1.15. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников, а также экономия фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на выплату материальной помощи, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений.

1.16. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждений, а также по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

## 3. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Выплаты работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение сверхурочных работ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время), устанавливается в соответствии со статьями 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат.

#### 4. Порядок условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы включают:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2.1. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, его квалификации, опыта и профессионального развития, степени самостоятельности, ответственности и важности выполняемых им работ.

Решение об установлении работнику выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3 включительно.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период квартала календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому

должностному окладу), базовой ставке заработной платы может быть изменен в случае изменения уровня профессиональной подготовки, квалификации, опыта и профессионального развития, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работника.

4.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания Российской Федерации и СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

При наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы повышающий коэффициент устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный», повышающий коэффициент устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

0,15 – за наличие ученой степени доктора наук. Повышающий коэффициент устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.2.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, библиотеках, музеях, других учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений.

Размеры (в процентах от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы) выплаты за выслугу лет:

стаж работы от 1 до 5 лет – 5%;

стаж работы от 5 до 10 лет – 10%;

стаж работы от 10 лет – 15%.



Установление (изменение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

1) за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные проекты (программы) – в размере 0,10 от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

2) за организацию мероприятий (проектов), не предусмотренных муниципальными заданиями, в том числе за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного муниципального задания учреждений – в размере 0,07 от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

3) за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений, в том числе за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждений, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств – в размере 0,07 от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

4) за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов – в размере 0,05 от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

5) за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства – в размере 0,05 от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой

ставки заработной платы работника на коэффициенты, установленные в подпунктах 1-5 пункта 4.3 настоящего Положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не образуют новый базовый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть изменен в случае изменения интенсивности работы с учетом уровня трудоемкости, объема, напряженности выполняемой работы и дополнительных затрат времени на эти цели, а также в случае ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, указанных в должностной инструкции, несоблюдения сроков исполнения документов и поручений.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на период квартала календарного года.

При наличии у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания в виде замечания размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы в отчетном периоде может быть снижен не более чем на 50%.

При наличии у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания в виде выговора, установленных надлежащим образом нарушений трудовой дисциплины выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отчетном периоде не начисляются.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения единовременно в размере одного оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой министерства культуры Российской Федерации и (или) министерства просвещения Российской Федерации.

4.5. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения.

Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется: заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – на основании приказа руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждений и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждений;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждений, –

на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждений.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

выплата за результативность участия в коллективных и (или) индивидуальных творческих проектах, в том числе на конкурсной основе;

выплата за подготовку и проведение социально значимых мероприятий, мероприятий, приуроченных к праздничным датам;

выплата к профессиональным праздникам, праздничным дням, юбилейным датам начиная с 50 и далее каждые 5 лет.

При премировании учитываются:

– успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– выполнение в короткие сроки больших объемов работ, оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Работникам, проработавшим неполный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премирование работников учреждений не осуществляется в случаях применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Общий размер премиальных выплат по итогам работы не должен превышать десяти базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы на год.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Стимулирующие выплаты (кроме стимулирующих выплат, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения) производятся за фактически отработанное время.

4.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании рекомендаций комиссии по установлению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (при наличии). Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии). Положением предусматривается право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

## 5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работнику может быть выплачена материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению в следующих случаях:

смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

вступления в брак (при представлении свидетельства о заключении брака);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских документов);

острой необходимости по другим уважительным причинам.

5.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

## 6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается пропорционально величине среднего базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, исчисленного по должностям работников, предусмотренным штатным расписанием учреждения, с применением коэффициента кратности, равного 2,2.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается в случаях:

индексации должностных окладов, тарифных ставок;

изменения коэффициента кратности.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада

руководителя учреждений.

Должностные оклады руководителей учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждений, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу.

6.7. Выплаты к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждений, заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему на основании критериев оценки эффективности деятельности в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

6.8. Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется ежеквартально на основе критериев и показателей эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Максимальное значение коэффициента выплаты к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы – 3.

6.9. Премия по итогам работы устанавливается с целью дополнительного поощрения руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера. Премирование производится в пределах средств на выплату премий (премиального фонда) учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.10. Распоряжение об установлении премии по итогам работы руководителям учреждений издается на основании служебной записки директора отраслевого департамента (структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус», курирующего работу учреждений), составленной в отношении руководителей учреждений. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

6.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) рассчитывается за календарный

год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению администрации федеральной территории «Сириус» в отношении руководителя учреждения.

## 7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с администрацией федеральной территории «Сириус».

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с администрацией федеральной территории «Сириус».

7.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус» от «28» сентября 2022 года № 83-п

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, а также должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570	
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	26 000
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций	
Смотритель музейный	
Контролер билетов	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	35 000
Заведующий билетными кассами	
Заведующий костюмерной	
Репетитор по технике речи	
Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, танцевальные площадки	
Организатор экскурсий	
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	
Аккомпаниатор	
Культурорганизатор	
Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера	
Помощник режиссера	

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	38 250
Библиотекарь	
Концертмейстер по классу вокала (балета)	
Чтец - мастер художественного слова	
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий группой	
Художник-гример	
Художник-декоратор	
Художник-конструктор	
Художник по свету	
Художник-модельер театрального костюма	
Художник-постановщик	
Художник-фотограф	
Аккомпаниатор-концертмейстер	
Администратор (старший администратор)	
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	
Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	
Лектор (экскурсовод)	
Артист-вокалист (солист)	
Артист балета	
Артист оркестра	
Артист хора	
Артист драмы	
Артист (кукловод) театра кукол	
Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов	
Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля)	
Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива	
Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива	
Артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава	
Специалист по фольклору	
Специалист по жанрам творчества	
Специалист по методике клубной работы	
Методист по составлению кинопрограмм	
Специалист экспозиционного и выставочного отдела	
Кинооператор	
Редактор по репертуару	
Звукооператор	



Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Ассистент кинооператора	
Ассистент кинорежиссера	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	42 000
Главный балетмейстер	
Главный хормейстер	
Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик	
Главный дирижер	
Руководитель литературно-драматургической части	
Заведующий музыкальной частью	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	
Заведующий отделом (сектором) музея	
Заведующий передвижной выставкой музея	
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	
Звукорежиссер	
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской	
Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов	
Директор съемочной группы	
Директор творческого коллектива	
Режиссер массовых представлений	
Кинорежиссер	
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	30 000

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
<p>Бутафор; гример-постижер; костюмер, маляр по отделке декораций; осветитель; постижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурированных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин</p>	
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н	
Профессиональная квалификационная группа « Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	26 000
Комендант	
Делопроизводитель	
Кассир	
Секретарь	
<i>2 квалификационный уровень</i>	28 080
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	28 500
Администратор	
Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	
Техник	
Художник	
Секретарь руководителя	
Специалист по работе с молодежью	
Специалист по социальной работе с молодежью	
<i>2 квалификационный уровень</i>	31 350
Заведующий складом	
Заведующий хозяйством	

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Заведующий экспедицией	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	28 500
Бухгалтер	
Бухгалтер-ревизор	
Документовед	
Инженер (всех направлений, кроме главного)	
Специалист по маркетингу	
Специалист по связям с общественностью	
Менеджер по персоналу	
Менеджер по рекламе	
Менеджер по связям с общественностью	
Специалист по кадрам	
Специалист по связям с общественностью	
Экономист (всех направлений)	
Эксперт	
Юрисконсульт	
<i>2 квалификационный уровень</i>	29 925
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
<i>3 квалификационный уровень</i>	31 421
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
<i>4 квалификационный уровень</i>	33 307
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
<i>5 квалификационный уровень</i>	35 971
Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	45 000
Начальник исследовательской лаборатории	
Начальник отдела информации	
Начальник отдела кадров (спецотдела и др.)	
Начальник отдела комплектации оборудования	
Начальник отдела маркетинга	
Начальник отдела материально-технического снабжения	
Начальник отдела по связям с общественностью	
Начальник планово-экономического отдела	
Начальник производственной лаборатории (по производственного отдела)	
Начальник финансового отдела	

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Начальник юридического отдела	
<i>2 квалификационный уровень</i>	45 000
Главный эксперт	
<i>3 квалификационный уровень</i>	60 000
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	20 000
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
гардеробщик	
грузчик	
дворник	
кладовщик	
садовник	
сторож (вахтер)	
уборщик производственных помещений	
уборщик служебных помещений	
уборщик территорий	
<i>2 квалификационный уровень</i>	21 200
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	22 260
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	
<i>2 квалификационный уровень</i>	23 596
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
<i>3 квалификационный уровень</i>	25 011
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
<i>4 квалификационный уровень</i>	27 012

Наименование профессиональных квалификационных групп должностей, профессий рабочих, а также должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами	
Специалист по охране труда	28 500
Специалист в сфере закупок	28 500
Менеджер по культурно-массовому досугу	32 000
Специалист по информационным ресурсам	28 500
Заместитель начальника (всех наименований) отделов	39 900

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус» от «28» сентября 2022 года № 83-п

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»

Критерий	Показатель эффективности	Размер коэффициента
Руководитель учреждения		
Уровень профессиональной подготовки	Повышение квалификации по профилю деятельности	0,1
	Участие в профессиональных конкурсных мероприятиях, учредителем которых являются федеральные, региональные органы исполнительной власти, НКО федерального уровня	0,1
	Наличие публичных выступлений на конференциях, семинарах, организатором которых являются федеральные, региональные органы исполнительной власти; публикаций в профессиональных изданиях, включенных в РИНЦ	0,1
Эффективность, сложность и напряженность работы	Выполнение муниципального задания не менее 95%	0,5
	Увеличение количества посещений реализуемых учреждением мероприятий	0,1
	Наличие реализуемых социокультурных проектов (мероприятий), из них:	
	международного уровня	0,3
	всероссийского уровня	0,2
	муниципального уровня	0,1
	Наличие участников (лауреатов и победителей) творческих и профессиональных конкурсов, фестивалей, конференций и пр.	0,1
	Осуществление социального партнерства, сетевого взаимодействия между организациями федеральной территории «Сириус», партнерство с учреждениями образования, культуры, спорта, молодежной политики, коммерческими и общественными организациями (наличие договоров о взаимодействии)	0,1
	Сохранность контингента: от 99 до 100 %	0,1

Критерий	Показатель эффективности	Размер коэффициента
	от 95 до 98%	0,09
	от 90 до 94%	0,08
	Наличие положительных отзывов и рецензий по итогам проведения мероприятий от получателей муниципальных услуг	0,05
	Наличие положительной динамики изменения объемов дохода от оказания платных услуг	0,05
	Отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ)	0,1
	Отсутствие нарушений норм охраны труда и случаев профессионального травматизма	0,1
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и оборудования	0,1
Исполнительская дисциплина	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	0,3
	Отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений администрации федеральной территории «Сириус» в части уставной деятельности учреждения	0,3
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	0,5
	Итого	3
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера		
Уровень профессиональной подготовки	Повышение квалификации по профилю деятельности	0,2
Эффективность, сложность и напряженность работы	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	0,5
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	0,5
	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	0,5
Исполнительская дисциплина	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	0,3
	Отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, администрации федеральной территории «Сириус» и др.	0,4
	Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий	0,3
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	0,3
	Итого	3

Критерий	Показатель эффективности	Размер коэффициента
Заместитель руководителя по основной деятельности, руководитель клубного формирования (направления)		
Уровень профессиональной подготовки	Повышение квалификации по профилю деятельности	0,2
Эффективность, сложность и напряженность работы	Актуальность локальных нормативных актов по направлению деятельности	0,2
	Выполнение муниципального задания не мене 95%	0,5
	Наличие реализуемых социокультурных прсектов, из них:	
	международного уровня	0,2
	всероссийского уровня	0,15
	муниципального уровня	0,1
	уровня учреждения	0,05
	Наличие участников (лауреатов и победителей) творческих и профессиональных конкурсов, фестивалей, конференций и пр.	0,3
	Осуществление социального партнерства, сетевого взаимодействия между организациями федеральной территории «Сириус», партнерство с учреждениями образования, культуры, спорта, молодежной политики, коммерческими и общественными организациями (наличие договоров о взаимодействии)	0,2
	Сохранность контингента:	
	от 99 до 100%	0,2
	от 95 до 98%	0,15
	от 90 до 94%	0,1
	Увеличение количества занимающихся в клубных формированиях более, чем на 3 % по отношению к предыдущему году	0,2
	Наличие на сайте учреждения информации о деятельности учреждения: афиши и анонсы мероприятий учреждения; информационные материалы и фото отчеты с проведенных мероприятиях учреждения в федеральной территории «Сириус», а также об участии в мероприятиях различного уровня	0,2
Наличие положительных отзывов и рецензий по итогам проведения мероприятий от получателей муниципальных услуг	0,2	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей муниципальных услуг	0,2
	Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий	0,2
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	0,2
	Итого	3



Критерий	Показатель эффективности	Размер коэффициента
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе		
Уровень профессиональной подготовки	Повышение квалификации по профилю деятельности	0,2
Эффективность, сложность и напряженность работы	Актуальность локальных нормативных актов по направлению деятельности	0,5
	Своевременность организации ремонтных работ, наличие перспективных планов проведения ремонтных работ	0,3
	Полнота исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	0,4
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей муниципальных услуг	0,4
	Соблюдение сроков и порядка подготовки здания и объектов учреждения к эксплуатации в сезонные периоды	0,4
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и оборудования	0,4
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	0,4
Итого		3