От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУК «Дворец культуры «Кристалл»»

_____**В.А. Ефремова**
24 октября 2025

От Работодателя:
Директор
МАУК «Дворец культуры «Кристалл»

_____**О.А. Абрамова**
24 октября 2025

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 5
к коллективному договору
МАУК «Дворец культуры «Кристалл»
(МАУК «ДК «Кристалл»»)
на период с 16.06.2021 по 15.06.2024 гг.
регистрационный номер 18-к от 02.07.2021

Принято на общем собрании трудового коллектива
МАУК «Дворец культуры «Кристалл»
Протокол № 7 от «17» октября 2025 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
«Сухоложский центр занятости»
«01» 11 2025 г.
Запись за № 38-ДК

г. Сухой Лог

Дополнительное соглашение
об изменении Коллективного договора МАУК «Дворец культуры «Кристалл»
на период с 16.06.2021 по 15.06.2027 гг.

муниципальный округ Сухой Лог, Свердловская область 24 октября 2025года

МАУК «Дворец культуры «Кристалл», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Абрамовой Ольги Александровны, действующего на основании Устава с одной стороны, и трудовой коллектив МАУК «Дворец культуры «Кристалл»», именуемый в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзной организации МАУК «Дворец культуры «Кристалл»» Ефремовой Виктории Александровны, совместно именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (протокол № 7 общего собрания от 17.10.2025г.), в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАУК «ДК «Кристалл» принять в новой редакции:

Приложение № 4
к Коллективному договору
МАУК «ДК «Кристалл»

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Кристалл»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец Культуры «Кристалл» (МАУК «ДК «Кристалл»), подведомственное Управлению культуры Администрации муниципального округа Сухой Лог.

2. Настоящее положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждение культуры;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения культуры.

4) условия выплаты материальной помощи;

3. Заработная плата работникам МАУК «ДК «Кристалл» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАУК «ДК «Кристалл» системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАУК «ДК «Кристалл» устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим

положением, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника МАУК «ДК «Кристалл», выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам МАУК «ДК «Кристалл» устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАУК «ДК «Кристалл».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МАУК «ДК «Кристалл» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам МАУК «ДК «Кристалл» устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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».

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками МАУК «ДК «Кристалл» в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем МАУК «ДК «Кристалл» с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников МАУК «ДК «Кристалл».

В целях недопущения снижения достигнутых показателей по средней заработной плате работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при котором трудовая деятельность работниками не осуществляется, стимулирующие выплаты начисляются на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам без учета достижения работниками установленных им нормативных показателей, утвержденных в соответствии с муниципальным заданием.

9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения культуры.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения культуры, прошедших аттестацию и занимающих должности работников культуры, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - 15 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - 10 процентов;

3) работникам, имеющим вторую квалификационную категорию по результатам

аттестации, - 5 процентов.

Указанное повышение не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

11. Фонд оплаты труда работников МАУК «ДК «Кристалл» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального округа Сухой Лог на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40%.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20%.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат, включая оказание материальной помощи, единоразовых премий, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

12. Штатное расписание учреждения культуры разрабатывается и утверждается в соответствии с учредительными документами МАУК «ДК «Кристалл» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАУК «ДК «Кристалл», должны определяться в соответствии с уставом МАУК «ДК «Кристалл» и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

14. Оплата труда работников МАУК «ДК «Кристалл» включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению;

2) компенсационные выплаты в соответствии с перечнем видов выплат, установленных в главе 3 настоящего положения.

3) стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем видов выплат, установленных в главе 4 настоящего положения, а также с:

- Приложением № 5 к Коллективному договору МАУК «ДК «Кристалл» «Положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения культуры «Дворец Культуры «Кристалл»;

- Приложением № 1 к «Положению об установлении стимулирующих выплат

работникам муниципального автономного учреждения культуры «Дворец Культуры «Кристалл» Коллективного договора МАУК «ДК «Кристалл» «Критерии оценки эффективности и результативности деятельности для начисления стимулирующих надбавок».

15. При определении размера оплаты труда работников учреждения культуры учитываются:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

2) сложность выполняемой работы;

3) количество и качество затраченного труда.

16. Увеличение окладов (должностных окладов) работников (за исключением руководителя учреждения) производится при условии повышения средней заработной платы работников МАУК «ДК «Кристалл», на которых распространяется действие Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размеры окладов работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

17. Изменение оплаты труда работников МАУК «ДК «Кристалл» возникает:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

18. При наступлении у работника МАУК «ДК «Кристалл» права в соответствии с пунктом 18 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размер заработной платы в месяц работников МАУК «ДК «Кристалл», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

22. Перечисление заработной платы сотрудника на карту закреплены в коллективном или трудовом договоре, на основании заявления сотрудника (в свободной форме) и согласия его на передачу персональных данных в банк.

23. О смене зарплатного банка или о смене банковских реквизитов, сотрудник сообщает работодателю за 15 календарных дней до ближайшей выплаты зарплаты, путем написания заявления и согласия на передачу персональных данных в банк. (Федеральный закон от 26.07.2019 № 231-ФЗ ««О внесении изменений в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации»

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

24. Для всех работников МАУК «ДК «Кристалл» осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными

особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

25. Размеры доплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет не менее 4 процентов от должностного оклада.

26. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику МАУК «ДК «Кристалл» уменьшаются пропорционально отработанному времени.

27. Всем работникам МАУК «ДК «Кристалл» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

28. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливается работникам МАУК «ДК «Кристалл» в соответствии с коллективным договором.

29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

30. Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с коллективным договором, но не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

31. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В случае выполнения обязанностей временно отсутствующих работников несколькими

работниками - сумма доплаты делится на количество работников, выполнявших работу отсутствующего.

34. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МАУК «ДК «Кристалл» (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются:

- Приложением № 5 к Коллективному договору МАУК «ДК «Кристалл» «Положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения культуры «Дворец Культуры «Кристалл», а также Приложением № 1 к Положению об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения культуры «Дворец Культуры «Кристалл» - «Критерии оценки эффективности и результативности деятельности для начисления стимулирующих надбавок».

36. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников МАУК «ДК «Кристалл» не образуют новые оклады и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

37. Работникам учреждения, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени или индивидуально, в соответствии с утвержденными критериями.

38. Виды и размеры единовременных премиальных выплат определяются Положением о премировании и материальной помощи работников МАУК «ДК «Кристалл» (приложение № 6 к Коллективному договору), установленным локальным актом учреждения и осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения культуры в текущем финансовом году.

39. Работникам МАУК «ДК «Кристалл» выплачивается материальная помощь в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

40. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 1 Приложение № 1.

41. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

42. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, предусматривается установление работникам культуры следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

43. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника культуры, выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников культуры за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей государственного, регионального, областного, муниципального уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения исполнительского искусства устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

45. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры выплат за качество выполняемых работ:

1) до 10% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 15% от оклада (должностного оклада) - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный»;

4) до 25% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

5) до 35% от оклада (должностного оклада) - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполняемых работ не применяются в отношении работников культуры, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

47. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях, учредителем которых является Администрация муниципального округа Сухой Лог.

Размеры (в процентах от должностного оклада):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

48. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

49. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего положения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, а также ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

50. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2 Приложение №1.

51. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 3 Приложение №1.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

52. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

53. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

54. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.

55. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных,

ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, и порядок их установления определяются директором учреждения.

56. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях, учредителем которых является Администрация муниципального округа Сухой Лог.

Размеры (в процентах от должностного оклада):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

57. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению директора учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

58. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КУЛЬТУРЫ МАУК «ДК «КРИСТАЛЛ».

59. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАУК «ДК «Кристалл» устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации муниципального округа Сухой Лог, утвержденным постановлением Администрации муниципального округа Сухой Лог от 07.02.2025 г № 204-ПА.

60. Оплата труда руководителя учреждения включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсационного характера.

61. Размер должностного оклада руководителя МАУК «ДК «Кристалл» устанавливается трудовым договором.

62. При определении должностного оклада руководителя в расчет принимается средняя заработная плата работников МАУК «ДК «Кристалл», на которых распространяется действие Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», за счет средств бюджетов всех уровней за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МАУК «ДК «Кристалл» и коэффициент кратности, определенный в соответствии с системой критериев, установленных в приложении № 3 к настоящему Положению.

63. Расчет размера средней заработной платы работников для установления должностного оклада руководителя на текущий год представляется в соответствии с

данными годовой статистической формы № ЗП-культура.

64. Размер должностного оклада руководителю МАУК «ДК «Кристалл» определяется по формуле:

О = ЗПср х К, где:

О - должностной оклад руководителя учреждения культуры;

ЗПср - значение размера среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры:

К - коэффициент кратности.

Коэффициент кратности (К) определяется как сумма значений коэффициентов кратности по каждому критерию.

65. Размер должностного оклада руководителя МАУК «ДК «Кристалл» пересматривается главой Администрации муниципального округа Сухой Лог ежегодно по состоянию на 1 января года на основании ходатайства начальника Управления культуры Администрации муниципального округа Сухой Лог по согласованию заместителя главы Администрации муниципального округа Сухой Лог (в сфере социальной политики).

Изменение должностного оклада руководителю МАУК «ДК «Кристалл» производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор, а именно надбавки: за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за привлеченный объем средств от приносящей доход деятельности, премиальные выплаты.

Оплата труда руководителя МАУК «ДК «Кристалл» по новым условиям, без внесения соответствующих изменений в трудовой договор, не допускается.

66. Руководителю МАУК «ДК «Кристалл» выплачивается материальная помощь в соответствии с главой 8 настоящего положения на основании письменного заявления и распоряжения Администрации муниципального округа Сухой Лог.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

67. Размер, порядок и основания для выплаты материальной помощи работникам МАУК «ДК «Кристалл» устанавливаются Приложением № 6 «Положение о премировании и материальной помощи работникам МАУК «ДК «Кристалл» к Коллективному договору МАУК «ДК «Кристалл», руководителю МАУК «ДК «Кристалл» устанавливается Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации муниципального округа Сухой Лог

68. Руководителю МАУК «ДК «Кристалл», проработавшим полный календарный год, материальная помощь определяется в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

69. Материальная помощь не выплачивается руководителю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения денежного содержания, работникам, работающим в учреждении по совместительству.

70. Руководителю и работникам МАУК «ДК «Кристалл» может быть оказана материальная помощь (при наличии подтверждающих документов и экономии фонда оплаты труда) по следующим основаниям:

1) свадьба работника или его детей;

2) рождение у работника ребенка;

3) приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение (за исключением оплаты стоматологических услуг);

4) в связи с юбилейной датой работника (с 50 лет и старше, каждые пять лет со дня рождения);

5) смерть близких родственников, их погребение;

6) наступление у работника чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.).

Размер материальной помощи по данным основаниям устанавливается в размере не

более 0,5 должностного оклада, в пределах экономии фонда оплаты труда.

71. Основанием для оказания материальной помощи являются заявление работника.

72. Выделение материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

73. В целях поощрения работников МАУК «ДК «Кристалл» за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

1) за месяц, квартал, полугодие, год;

2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников МАУК «ДК «Кристалл» осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

На основании ходатайства руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Администрации муниципального округа Сухой Лог (в сфере социальной политике) решение о введении каждой конкретной премии согласовывается с Главой муниципального округа Сухой Лог. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

74. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников МАУК «ДК «Кристалл» за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, указанных в пункте 78 настоящего положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

75. На основании ходатайства руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Администрации муниципального округа Сухой Лог (в сфере социальной политике) решение об установлении премии работникам культуры, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности, с обязательным согласованием с Главой муниципального округа Сухой Лог.

Премия работникам культуры выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 78 настоящего положения.

76. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере

до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 78 настоящего положения.

77. В целях социальной защищенности работников МАУК «ДК «Кристалл» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директору учреждения культуры применяется единовременное премирование:

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с празднованием Дня работников культуры;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым директором учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда.

78. Премирование работников МАУК «ДК «Кристалл» осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) экономии фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАУК «ДК «Кристалл» в текущем финансовом году;

2) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Приложение № 1
к положению об оплате труда,
премировании, материальной помощи и
стимулировании труда работников
муниципального автономного учреждения культуры
«Дворец культуры «Кристалл»

Таблица № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МАУК «ДК «Кристалл», занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Смотритель музейный; контролер билетов и другие должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	23292,00
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор и другие должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена».	37097,00
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	главный библиотекарь; главный библиограф; художник по свету; художник-конструктор; художник-модельер; аккомпаниатор-концертмейстер;	37097,00

		библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества и других аналогичных учреждений; лектор (экскурсовод) артист хора; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор и другие должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Главный балетмейстер; главный хормейстер; заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, дома народного творчества и других аналогичных учреждений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель и другие должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».	38821,00

Таблица № 2

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МАУК «ДК «Кристалл», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2.	1 квалификационный уровень	Кассир; Архивариус; Делопроизводитель и другие должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	30780,00
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
5.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством и другие должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	24132,00
6.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
7.	1 квалификационный уровень	Документовед; инженер по охране труда; контрактный управляющий, ведущий юрисконсульт, специалист по охране труда и другие должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	31945,00
8.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
9.	1 квалификационный уровень	Руководитель технического отдела, начальник отдела (управление кадрами и трудовыми отношениями) и	39436,00

		другие должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	

Таблица № 3

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
2.	3 квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель и другие профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	17469,00
3.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
4.	4 квалификационный разряд	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования и другие профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	19486,00

2. Настоящее дополнительное соглашение № 5 вступает в силу с 24.10.2025 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора, регистрационный № 18-К от 02.07.2021.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок после подписания на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждения службы занятости населения Свердловской области «Сухоложский центр занятости».

В настоящем Дополнительном соглашении № 5 к Коллективному договору МАУК «ДК «Кристалл» прошито, пронумеровано и скреплено печатью 17 листов.

Директор МАУК Дворец культуры «Кристалл»

_____ /О.А. Абрамова/

«21» 10 2025 г.

Российская Федерация Свердловская область Администрация муниципального округа Сухой Лог Муниципальное автономное учреждение культуры «Дворец культуры «Кристалл» МАУК «ДК «Кристалл» ИНН 6633010938 ОГРН 1069633004759