

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ****ПОСТАНОВЛЕНИЕ**04.10.2026№ 14

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Рязанской области

Министерство культуры Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Рязанской области, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 03.02.2014 № 3 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы Рязанской области в сфере культуры и среднего профессионального образования Рязанской области, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области, для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области»;

постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 14 июня 2016 г. № 9 «О внесении изменений в постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 03.02.2014 № 3 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы Рязанской области в сфере культуры и среднего профессионального образования Рязанской области, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области, для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области»;

постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 29.12.2016 № 16 «О внесении изменений в постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 03.02.2014 № 3 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных

бюджетных и автономных учреждений культуры и профессиональных образовательных организаций Рязанской области, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области»;

постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 17.11.2021 г. № 18 «О внесении изменений в постановление министерства культуры и туризма Рязанской области от 03.02.2014 № 3 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и профессиональных образовательных организаций Рязанской области, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр



Е.А. Шуранова

Приложение
к постановлению
министерства культуры
Рязанской области
от 07.10.20 г. № 14

Примерное положение
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных министерству культуры Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее - Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и образования в сфере культуры (далее - учреждения).

1.2. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

1.6. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

1.7. В учреждении заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-

управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40%.

1.10. Примерный перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу устанавливается приказом министерства культуры Рязанской области.

1.11. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации, проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов).

По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.3. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (ставки), повышающих коэффициентов к окладам и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

2.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику работы - величина повышения, применяемая к окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях сферы культуры.

Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
За работу в учреждениях сферы культуры, принадлежащих к определенному типу учреждения	0,1 – 3,0
За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
За работу в отдельных подразделениях учреждений	0,1 – 3,0

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

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику:

2.8.1. с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

2.8.2. с целью поддержки молодых специалистов может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к их должностному окладу в течение первых трех лет работы в размере 0,05 – 0,3.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере культуры при стаже работы:

- от 1 до 5 лет 10%;

- от 5 до 10 лет 20%;

- от 10 до 15 лет 30%;

от 15 лет и выше 40%.

Работникам рабочих профессий учреждений (п. 2.14., 2.15.) при стаже работы:

от 3 до 8 лет 10%

от 8 до 13 лет 15%

от 13 до 18 лет 20%

от 18 до 23 лет 25%

от 23 лет и выше 30%

2.10. Величина надбавки за выслугу лет зависит от общего стажа работы в учреждениях в сфере культуры; стажа работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти; времени прохождения военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения в сфере культуры; времени обучения работников учреждений в сфере культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях в сфере культуры; стажа работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях в сфере культуры; времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями в сфере культуры; стажа трудовой деятельности в учреждениях, при условии занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры, независимо от ведомственной принадлежности этих учреждений.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

2.11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный
---	---------------------------

	размер оклада (руб.)
1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	2200
2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	2700
3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3200
4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	4000

Работникам учреждений, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности;

Наименование должностных категорий, по которым устанавливается повышающий коэффициент по занимающей должности	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
- главный	0,25
- ведущий	0,2
- высшей категории	0,15
- первой категории	0,1
- второй категории	0,05

2.12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников учреждений, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

Профессиональная квалификационная группа должностей научных сотрудников (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	3500	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3 квалификационный уровень		0,08
4 квалификационный уровень		0,12
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	4000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3 квалификационный уровень		0,08
4 квалификационный уровень		0,12
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	4500	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3 квалификационный уровень		0,08
4 квалификационный уровень		0,12

2.13. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	2200	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,1
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	2700	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,03
3 квалификационный уровень		0,06
4 квалификационный уровень		0,09
5 квалификационный уровень		0,12
ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	3200	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,03
3 квалификационный уровень		0,06
4 квалификационный уровень		0,09
5 квалификационный уровень		0,12
ПКГ «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»	4000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,03
3 квалификационный уровень		0,06

2.14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов профессий рабочих

культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2000	
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии служащих второго уровня»	2200	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,05
3 квалификационный уровень		0,1
4 квалификационный уровень		0,15

2.15. Рекомендуемые минимальные размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	2000	
1 квалификационный уровень		-

2 квалификационный уровень		0,05
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	2200	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,05
3 квалификационный уровень		0,1
4 квалификационный уровень		0,15

2.16. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников профессиональных образовательных организаций, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
1. ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	2200	
2. ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	2700	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3. ПКГ «Должности педагогических работников»	3200	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3 квалификационный уровень		0,08
4 квалификационный уровень		0,12

4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	4000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,04
3 квалификационный уровень		0,08

2.17. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.18. Работникам учреждений устанавливаются также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера в учреждениях:

Наименование компенсационной выплаты	Рекомендуемый размер выплаты
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	не менее 4%
Доплата за работу в ночное время	не менее 20%
Доплата за совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы
Доплата за расширение зон обслуживания	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы

Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх 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) за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата за сверхурочную работу	не менее полуторного размера - за первые два часа работы и не менее двойного размера - за последующие часы
Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются после проведения аттестации рабочих мест и признания их по результатам аттестации опасными.

Если по итогам очередной специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.5. Срок, на который устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не более 30% процентов фонда оплаты труда.

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

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

4.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.5. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

4.5.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается сроком на определенный срок (месяц, квартал, полугодие и год) и по истечении может быть сохранена или отменена.

4.5.2. надбавка к окладу за государственную награду Российской Федерации – 15 %;

4.5.3. надбавка к окладу за награду Рязанской области – 10 %;

4.5.4. надбавка к окладу за ученую степень: кандидата наук – 10 %, доктора наук – 15 %.

Ежемесячные надбавки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности.

4.6. Размеры надбавок могут устанавливаться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности

4.7. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии (выплаты):

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение заданий особой важности и сложности;
- выплата за наставничество в сфере труда.

4.8. **Премия за образцовое качество выполняемых работ** выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Министерством культуры Российской Федерации и Министерством образования Российской Федерации;
- поощрении Губернатором Рязанской области, Правительством Рязанской области;
- поощрении Рязанской областной Думой;
- поощрении министерства культуры Рязанской области.

4.9. **Премия за выполнение заданий особой важности и сложности выплачивается за выполнение заданий**, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки в размере до 5 окладов.

4.10. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.11. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена (кроме премии, указанной в п. 4.8 и п. 4.9).

4.12. При формировании перечня премиальных выплат руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.13. Выплаты за наставничество в сфере труда устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в размере и на условиях осуществления выплат, предусмотренных постановлением Правительства Рязанской области от 21.10.2025 № 320 «Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество в сфере труда работникам государственных учреждений Рязанской области».

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Порядок определения условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливается нормативным правовым актом министерства культуры Рязанской области.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководители учреждений руководствуются настоящим Примерным положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

6.2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области.

6.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.6. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременные выплаты в связи с государственными праздниками (Новогодние каникулы и Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства);

- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками;

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые последующие 5 лет);

- материальная помощь в связи со стихийным бедствием и чрезвычайной ситуацией; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак.

6.7. Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.8. Учреждения могут устанавливать иные единовременные денежные поощрения (выплаты) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности

6.9. Порядок и размеры денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором и (или) положениями об оплате труда учреждения.

6.10. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.