

Администрация Дульдургинского
муниципального округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» июня 2026 г.

№ 532-п

с. Дульдурга

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Дульдургинского муниципального округа

В целях совершенствования системы оплаты труда в сфере культуры и приведения нормативной правовой базы Дульдургинского муниципального округа в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Уставом Дульдургинского муниципального округа, администрация Дульдургинского муниципального округа **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Дульдургинского муниципального округа.
2. Признать утратившими силу:
 - 1) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 29 мая 2025 года №294-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Дульдургинский район», координация и регулирование которых возложены на Комитет по социальной политике администрации муниципального района «Дульдургинский район».
 - 2) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 26 ноября 2025 года №658-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Дульдургинский район» координация и регулирование которых возложены на Комитет по социальной политике администрации муниципального района «Дульдургинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 29 мая 2025 года №294-п.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) на официальном сайте Дульдургинского муниципального округа <https://duldurga.75.ru/> в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы - председателя комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа М.Б.Жамбалову.

Глава Дульдургинского
муниципального округа



Д.Д.Мижитдоржиев

СОГЛАСОВАНО
Дульдургинская районная
организация профсоюзов
работников культуры
председатель И.А. Аюшиева

« 03 » 06 2026г.



УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Дульдургинского муниципального
округа
от « 03 » 06 2026г. № 53а-17.

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Дульдургинского муниципального округа

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа, разработано на основании следующих нормативных правовых актов:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2025 года протокол №11пр «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026год».

Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного

самоуправления и муниципальных учреждений» (далее - Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К);

Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К);

Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года №2222-33К «Об обеспечении роста Заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К);

Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года №2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К);

Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-33К «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-33К);

постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368);

приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА «Об утверждении перечней должностей работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (далее - приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА).

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа (далее – Учреждение).

1.3 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

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

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

С целью контроля за объемами принятых Учреждениями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания подведомственных учреждений согласовываются с Комитетом по социальной политике Дульдургинского муниципального округа.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также

утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488

(далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с нормами трудового права.

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

2.5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры Учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются Учреждением в коллективном договоре и положении об оплате и

стимулировании труда работников Учреждения с согласованием с первичной профсоюзной организацией.

2.6. Заработная плата работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.7. В составе заработной платы работников муниципальных учреждений, размер которой не превышает размер минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не учитываются.

2.8. В целях обеспечения достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников культуры, в рамках исполнения указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мерах по обеспечению достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы», может выплачиваться единовременная выплата работникам муниципальных учреждений культуры, в пределах фонда оплаты труда. Размер фонда на выплату доводится приказом Комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа, исходя из среднесписочной численности работников. Выплата производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка носит единовременный характер, выплачивается работникам по основной должности и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка работника.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения к занимаемым ими должностям к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства,
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения муниципального задания, с

учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям, согласно рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов) работников Учреждений (приложение № 1).

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

3.2. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

3.4. Учреждения вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждений на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в повышенном размере с учетом объема и специфики работы.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутридолжностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – не менее 4 процента от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.4 Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должного оклада за день или час работы) сверх должного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должного оклада за день или час работы) сверх должного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должного оклада) сверх оклада (должного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должного оклада) сверх оклада (должного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьями 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (далее - процентная надбавка), в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

4.8. Иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства:

доплата до уровня минимального размера оплаты труда работникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, предусмотренного пунктом 1 статьи 1 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за интенсивность

за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

молодым специалистам;

молодым специалистам категорий работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761 и от 28 декабря 2012 года № 1688 (далее – Указные);

работникам Указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям).

5.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества полных лет, проработанных в учреждениях культуры, образования (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 10 лет без ограничения срока действия – 15 процентов.

5.3. Надбавка за интенсивность

Надбавка за интенсивность назначается работникам учреждений за выполнение основных показателей деятельности учреждения, за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий, за организацию методической работы, в качестве дополнительной нагрузки, в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка устанавливается в зависимости от численности населения сельских поселений, согласно представленным данным территориального органа Федеральной службы статистики по Забайкальскому краю.

Выплата за интенсивность устанавливается в следующих размерах:

- до 500 человек – 5 процентов;

- от 501 – 1500 – 10 процентов;

- 1501 и выше – 30 процентов;

5.4. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования.

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам муниципальных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам муниципальных учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому из оснований.

5.5. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, **впервые** заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения с муниципальным учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего подпункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

Надбавка молодому специалисту начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5.6. Надбавка молодым специалистам **Указных категорий** работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение **пяти лет** после завершения обучения с муниципальным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, дополнительно устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту Указной категории устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого

специалиста Указной категории в период действия надбавки после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

Надбавка молодому специалисту Указной категории начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5.7. Надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по **основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.**

5.8. Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 и перечня малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденного Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

Надбавка носит стимулирующий характер, не образуют новый оклад и начисляются работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных Учреждений формируется ежегодно, устанавливается на календарный год.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания.

6.3. При формировании расходов Учреждения размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до Учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников Учреждения, размеров должностных окладов, тарифных ставок, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается учредителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации по группам по оплате труда.

7.2. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Группы по оплате труда определяются в зависимости от штатной численности учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения, расположенного в сельской местности увеличивается на 25 процентов.

Группы учреждений

группа	Штатная численность учреждения	Размер оклада
1 группа	до 36	23048
2 группа	От 37 до 75	27115

7.3. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, для руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от условий труда в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, постановлениями администрации Дульдургинского муниципального округа.

7.4. К выплатам стимулирующего характера руководителя относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

7.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных) и определяется в соответствии с п. 5.2. настоящего Положения.

7.4.2. Надбавка за интенсивность руководителям устанавливается с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, координация и регулирование которых возложены на Комитет по социальной политике

Штатная численность в единицах	Категория учреждений	Размер надбавки за интенсивность в процентах от должностного оклада
До 15	Центры	30,0
	Библиотеки	
	Музеи	
от 16 до 75	Центры	40,0
	Библиотеки	
	Музеи	

7.4.3. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии с п.5.4. настоящего Положения.

7.4.4. Премииальные выплаты руководителям муниципальных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа, устанавливаются приказом Комитета по социальной политике муниципального округа и производятся в пределах планового фонда оплаты труда с учетом достижения показателей эффективности деятельности и в пределах 100 процентов от должностного оклада.

7.5. Оценка деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, для определения размера премиальных выплат производится в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры.

7.6. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре.

7.7. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работников общетраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры и средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

VIII. Порядок и условия премирования работников

8.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

8.2. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

8.3. При премировании учитывается:

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

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

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

участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения.

8.5. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

8.6. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.2. Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Приложение 1 к Положению,
утвержденному постановлением
администрации Дульдургинского
муниципального округа
от «__» _____ 2026г. №

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов.	13203

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.	13546

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии
ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; 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; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару.	14574

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) с 01.10.2025, руб.
	главный балетмейстер; главный режиссер; художественный руководитель; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; 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 отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.	18678

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; 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;	13203

	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; струно-навивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин.	
--	---	--

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»**

1 квалификационный уровень	красильщик в пастижерском производстве; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол; механик по обслуживанию ветроустановок; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий; оператор видеозаписи; регулировщик пианино и роялей; настройщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; бронзировщик рам клавишных инструментов; изготовитель молоточков для клавишных инструментов; контролер музыкальных инструментов; регулировщик язычковых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов.	13546
2 квалификационный уровень	красильщик в пастижерском производстве; изготовитель игровых кукол; механик по обслуживанию ветроустановок; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; реставратор фильмокопий; оператор видеозаписи; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам; интонировщик; настройщик духовых инструментов; настройщик-регулирующий смычковых инструментов; реставратор духовых инструментов.	13888
3 квалификационный уровень	механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; оператор видеозаписи.	14230
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.	14626