

Администрация Дульдургинского
муниципального округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» июня 2026г

№ 534-п

с. Дульдурга

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование которых возложены на отдел культуры Комитета по социальной политике администрации 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 Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа (приложение 1).
2. Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования «Дульдургинская детская школа искусств» разработать и утвердить локальными актами Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Признать утратившими силу:
 - 1) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 05 сентября 2025 года №494-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета по социальной политике администрации муниципального района «Дульдургинский район».
 - 2) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 31 октября 2025 года №611-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета по социальной политике администрации муниципального района «Дульдургинский район» утвержденного

постановлением администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 05 сентября 2025 года №494-п».

- 3) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 26 ноября 2025 года №659-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета по социальной политике администрации муниципального района «Дульдургинский район» утвержденного постановлением администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 05 сентября 2025 года №494-п».
4. 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.
5. 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

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
Дульдургинского муниципального
округа

от « 03 » 06 2026г. № 534-П

**Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений
дополнительного образования, координация и регулирование
деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета по
социальной политике администрации Дульдургинского
муниципального округа**

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета 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 общетраслевых профессий рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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 учреждениях» (далее - Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК);

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

Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «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-ЗЗК);

Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «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-ЗЗК);

Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «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-ЗЗК);

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);

постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488);

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).

Приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024 года №114/ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края».

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры Комитета 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 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 и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения, доплаты и надбавки, включая доплаты до минимального размера оплаты труда и персональные гарантированные надбавки.

Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением руководителя устанавливаются в размере не ниже рекомендуемых окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады) приведены в приложении №1 к данному Положению.

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

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания.

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;

2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.3. 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.

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

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

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. В составе заработной платы работников 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.

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 профессиональным квалификационным группам (Приложение 1).

Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых Учреждениями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания подведомственных учреждений согласовываются с Комитетом по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа на начало учебного года до 25 августа, на начало финансового года до 15 января.

3.2. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, специалистов, руководителей, а также их заместителей в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, **повышаются на 25 процентов.**

Данная доплата образует новый оклад.

3.3. В оклад (должностной оклад) педагогических работников образовательных организаций включается ежемесячная денежная компенсация на **обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 120 рублей.**

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

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

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;
- 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 - 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 (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 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, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

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 статьей 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 местностях:

районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К.

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 № 2239-33К, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

гарантированная персональная надбавка работникам Учреждения занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и

наличию профессионального образования предусмотренная статьей 15 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК, определенная пунктом 6 статьей 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-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 наличие квалификационной категории;

за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

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);

надбавка работникам Указных категорий, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах;

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

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. Выплата за наличие квалификационной категории.

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов;

- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов;

- педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» – в размере 20,0 процентов;

Выплата устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Право при установлении или присвоении квалификационной категории возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 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 государственным 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 государственным 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.

5.6. 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.

5.7. 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 (основной должности) 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.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из местного бюджета и средств, 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. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей Учреждений при заключении с ними трудовых договоров.

7.2. Заработная плата руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

7.3 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом масштаба управления, сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных образовательных учреждений по группам по оплате труда.

7.4. Группы по оплате труда определяются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) или штатной численности муниципальных образовательных учреждений. (таблица 1).

Таблица 1

Группы муниципальных образовательных учреждений по оплате труда

группа	Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений	Численность персонала	кратность
Учреждения дополнительного образования			
1 группа	до 250 чел.		2
3 группа	от 250 чел. и более		2,5

7.5. Оклад руководителя муниципального учреждения дополнительного образования определяется с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда согласно таблице 1 настоящего Положения с применением кратности оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Приложение 1. Должностной оклад руководителя Учреждения, расположенного в сельской местности увеличивается на 25 процентов.

7.6. Выплаты компенсационного характера руководителя определяются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

7.7. К выплатам стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования относятся:

- надбавка за выслугу лет
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

7.7.1. Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу определены пунктом 5.2. настоящего Положения.

7.7.2. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание.

Размеры, условия и порядок надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание к должностному окладу определены пунктом 5.4. настоящего Положения.

7.7.3. Система премирования.

Размер премирования руководителей устанавливается приказом учредителя в процентах к должностному окладу, в пределах фонда оплаты труда, в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

7.7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и средней заработной платы работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере 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.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

8.6. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

8.7. Единовременные выплаты

В целях обеспечения достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников образования, 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 образования, 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. 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.

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. №___

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОКЛАДЫ) РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
координация и регулирование которых возложены на отдел культуры
Комитета по социальной политике администрации муниципального
района «Дульдургинский район»

**1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ"**

**1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные
профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; кондитер; слесарь-сантехник;	8766

	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по благоустройству	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; кладовщик; кассир билетный;	9032

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: пожарный; маляр; штукатур; санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов; лесовод	9831
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: водитель автомобиля; буфетчик; официант; лесовод	10096
2 квалификационный	Профессии рабочих, по которым	10361

уровень	предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: антенщик-мачтовик; слесарь-аккумуляторщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручнойковки); оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; лесовод	
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>	10891
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах <***>	11158

<*> При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

*** Если к должности в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; паспортист; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); дежурный бюро пропусков; машинистка; паспортист; секретарь-стенографистка; табельщик; калькулятор; копировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов, специалист по охране труда	11798
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	12104

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации;	12412

	товаровед; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; художник; техник-программист; техник по метрологии; специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; техник-смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем	
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12718
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий гостиницей; начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	13330

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные
должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-механик; инженер- программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер- электрик; инженер по вентиляции; инженер по ремонту; инженер по надзору за строительством; инспектор центра занятости населения; менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду, инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по комплектации оборудования; эколог (инженер по охране окружающей среды); переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер- ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; психолог; социолог; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсульт; администратор баз данных; сурдопереводчик; специалист в сфере закупок.	14553

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14859
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	15165
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15472
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	15779

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
--------------------------	--	-----------------------

4 квалификационный уровень	преподаватель <*>;	15189
----------------------------------	--------------------	-------

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

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;	14574