



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КАЛАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 июля 2023 года

№ 381

с. Чара

**Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании
труда работников муниципальных учреждений культуры Каларского
муниципального округа Забайкальского края**

В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края, утвержденным решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края» (в редакции от 11 июля 2023 года № 304), постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район», руководствуясь статьей 32 Устава Каларского муниципального округа Забайкальского края, администрация Каларского муниципального округа Забайкальского края **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры Каларского муниципального округа Забайкальского края.

2. Считать утратившим силу:

- постановление администрации Каларского муниципального округа Забайкальского края от 21 января 2021 года № 11 «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры Каларского муниципального округа Забайкальского края».

3. Муниципальным учреждениям культуры Каларского муниципального округа Забайкальского края внести соответствующие изменения в локальные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования (обнародования) на официальном сайте Каларского муниципального округа Забайкальского края и распространяется на правоотношения возникшие с 01 июля 2023 года.

Глава Каларского муниципального
округа Забайкальского края



В.В. Устюжанин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Каларского муниципального округа
Забайкальского края
от 14 июля 2023 года № 381

Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры Каларского муниципального округа Забайкальского края

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в целях обеспечения достойной оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края (далее - Учреждения), на основании

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Основ законодательства Российской Федерации о культуре от 09 октября 1992 года № 3612-1;
- Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 01 октября 2007 года № 10222);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 03 апреля 2008 года № 11452);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

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

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- закона 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»;

- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края» (в редакции решения от 11 июля 2023 года № 304);

- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»;

- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»;

- постановления администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район».

Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов);

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативными правовыми актами Российской Федерации, Забайкальского края и Каларского муниципального округа Забайкальского края;

- рекомендуемые размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативными правовыми актами Каларского муниципального округа Забайкальского края.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, надбавки, повышающие коэффициенты к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

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

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального округа и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного администрацией Каларского муниципального округа Забайкальского края.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатные расписания включают в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных администрацией Каларского муниципального округа Забайкальского края.

В случае изменения структуры Учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке, согласованные с учредителем учреждения.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются Учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников учреждений, установленная в соответствии с решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края», постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 г. № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район», с учетом изменений, предусмотренных решениями Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждений до вступления в силу данных нормативных правовых актов, при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими

работ той же квалификации. При этом учитываются требования Федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Учреждений до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июля 2023 года ниже 19 494 рублей, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений устанавливается гарантированная персональная надбавка. Размер гарантированной персональной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июля 2023 года, 22 027 рублей с 1 января 2024 года.

Гарантированная персональная надбавка выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников

учреждений, за исключением руководителя, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ):

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, 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; егерь; истопник; лифтер; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; комплектовщик товаров; кондитер; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; стрелок; телеграфист; фотооператор; переплетчик документов; рабочий по уходу за животными; аппаратчик химводоочистки; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор заправочных станций; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; сварщик арматурных сеток и каркасов; тракторист; машинист компрессорных установок; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; котлочист; рабочий по уходу за животными; продавец	6327

	продовольственных товаров; повар; фальцовщик; печатник плоской печати	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; коневод; кладовщик; парикмахер; приемщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зеленого хозяйства	6519
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6711

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, 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;	7095
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; буфетчик; официант	7287
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым 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	7478

	электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручнойковки); оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7668
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	7860
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	8052

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, 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	7390
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	7581

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный	Профессии, отнесенные к	Размер
------------------	-------------------------	--------

уровень	профессиональным квалификационным уровням	должностн ого оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; 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	7775
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 фотолaborаторией; 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	7966
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	8349
4 квалификационный уровень	Механик; заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8732

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным	Размер должностн
-----------------------------	---	---------------------

	квалификационным уровням	ого оклада, 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	9116

Профессиональная квалификационная группа

«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Смотритель музейный; артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов	7414

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификацион	Должности, отнесенные к	Размер
---------------	-------------------------	--------

ный уровень	профессиональным квалификационным уровням	должностного оклада, рублей
	Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; культторганизатор; организатор экскурсий; помощник режиссера; руководитель кружка	7606

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артисты - концертные исполнители (всех жанров); артист – концертный исполнитель I категории; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; заведующий группой; звукооператор; концертмейстер по классу вокала (балета); лектор (экскурсовод); мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; методист библиотеки, музея, клубного учреждения; методист; 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; редактор (музыкальный редактор); репетитор по вокалу; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела;	8184

	художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-фотограф; хранитель фондов; помощник художественного руководителя;	
--	---	--

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Балетмейстер; балетмейстер-постановщик; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный дирижер; главный режиссер; главный художник; главный хранитель фондов; дирижер; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы); заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; звукорежиссер; художественный руководитель; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха и других аналогичных организаций	10492

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Бутафор; костюмер; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены; маляр по отделке декораций; осветитель; реквизитор; столяр по изготовлению декораций	7414

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Видеотекарь; механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; оператор видеозаписи; оператор пульта управления киноустановки; фонотекарь	7606
2 квалификационный уровень	Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники	7800
3 квалификационный уровень	Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования	7992

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник; научный сотрудник	9916
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	10108
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	10300
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник; ученый секретарь	10492

Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений культуры, расположенных в сельской местности и поселке городского типа Новая Чара, повышаются на 25 процентов в соответствии с решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края».

Данная доплата образует новый оклад.

Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются в размере не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларский район», с учетом индексаций, установленных нормативными правовыми актами администрации Каларского муниципального округа Забайкальского края и решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края».

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, установленной постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609, с учетом изменений, предусмотренных решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с постановлением администрации Каларского муниципального округа Забайкальского края.

В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждений при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом изменений, предусмотренных решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплата за расширение зоны обслуживания;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

б) при совмещении профессий (должностей);

Размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет:

– за первые два часа работы не менее полуторного размера;

– за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

д) за работу в ночное время – производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты составляет:

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

– 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 не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым Законодательством.

IV. Порядок и условия стимулирования труда работников

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

4.1.1. За выслугу лет.

Устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

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

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 %;

при выслуге лет от 10 лет без ограничения срока действия – 30 %.

4.1.2. За почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Надбавка устанавливается:

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

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

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

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

а) 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;

б) 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 учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

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

4.1.3. Молодым специалистам.

Надбавка устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) лицам в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждениями в течение одного года после окончания образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения

трудового договора в другое учреждение культуры, ранее установленная надбавка сохраняется.

4.1.4. За специфику работы.

Выплата устанавливается:

– работникам учреждений культуры, относящимся к художественно-руководящему персоналу – до 70% к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

– иным работникам учреждений культуры с учетом разъездного характера работы, или ее режима и напряженности, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки – до 30% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

– стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

– стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по решению руководителя в пределах утвержденного фонда.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Показатели оценки интенсивности, высоких результатов и качества выполняемых работ разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период.

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

4.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 1,0.

4.3.2. Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство – устанавливается отдельным работникам (преимущественно для творческого, артистического и художественного персонала), имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия творческого и делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками.

Конкретные показатели высокого профессионального мастерства разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - 0,20;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05.

4.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, по итогам аттестации. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,20;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Решение о введении повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливается в строгом соответствии с квалификационными требованиями к должности согласно ЕКС должностей руководителей, специалистов, служащих по итогам проведенной аттестации.

Повышающие коэффициенты носят дифференцированный характер. Порядок и срок их действия устанавливается Положением об оплате труда и включается в Положение об аттестации.

4.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – устанавливается решением руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: до 0,25.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и должностей рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается Положением об оплате труда.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений определяется в соответствии с Положением «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры Каларского муниципального округа Забайкальского края».

5.2. Размер стимулирующих выплат для руководителей учреждений определяется в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утвержденными постановлением администрации Каларского муниципального округа Забайкальского края.

VI. Порядок и условия премирования работников

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.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

В целях обеспечения системы премирования, принятой учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10% фонда оплаты труда.

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 отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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.

6.1. 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.

6.2. Премия может быть выплачена работникам одновременно.

6.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.2.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

6.3. Премия может выплачиваться работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

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

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

VII. Выплата материальной помощи

7.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

8.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

8.3. Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.