



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«УЛЁТОВСКИЙ РАЙОН»  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«13» июля 2023 года

№ 387/н

с. Улёты

**О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 01.08.2018 № 320/н «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края»**

В целях приведения нормативного правового акта в соответствие с Законом Забайкальского края № 2222-33К от 29 июня 2023 года «Об обеспечении роста заработной платы», руководствуясь Положением об администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края, утвержденного решением Совета муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 21.04.2017 № 380, администрация муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 01.08.2018 № 320/н «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края» в п.2 слова «Руководителю Межпоселенческого районного учреждения культуры муниципального района «Улётовский район» (Синегузова О.П.) заменить на слова «Руководителю Межпоселенческого районного учреждения культуры муниципального района «Улётовский район» (Замальдинова Н.А.)»

2. Приложение к постановлению администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 01.08.2018 № 320/н «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края» изложить в новой редакции (прилагается).

3. Действие настоящего постановления распространить на правоотношения, возникающие в учреждениях культуры муниципального района «Улётовский район» с 01 июля 2023 года.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (Саранина С.В.)

4. Настоящее постановление официально опубликовать на официальном сайте муниципального района «Улётовский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Документы» - «Правовые акты администрации» <https://uletov.75.ru/>.

Глава муниципального района  
«Улётовский район»



А.И. Синкевич

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального района  
«Улётовский район»  
от «13» июля 2023 года № 387/н

Изменения, которые вносятся в приложение к постановлению администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 01.08.2018 № 320/н «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края»:

1. В раздел II п.2.1 дополнить словами «Законом Забайкальского края № 2222-33К от 29 июня 2023 года «Об обеспечении роста заработной платы»;
2. В разделе III п.3.5 абзац «а) районный коэффициент» заменить цифры «1,4» на «1,2»
3. В Приложении № 1 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края «Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников» в таблице столбец «Размер оклада, рублей» изложить в новой редакции.

### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

#### об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (далее - Положение) разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера.

1.3. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда работников учреждения.

1.4. 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.

1.5. 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.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее - Фонд оплаты труда) формируется за счет всех источников финансирования: из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6.1. Фонд оплаты труда формируется на календарный год (или иной период времени) с учетом гарантированного выполнения учреждением функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного администрацией муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.

1.6.2. Фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда по должностным окладам или тарифных ставок, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам учреждения

1.6.3. Расчет фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год исходя из численности персонала (должностей), необходимого для выполнения муниципального задания и определяется суммированием месячных должностных окладов или тарифных ставок с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и умножением полученной суммы на количество месяцев содержания этих должностей.

Руководитель учреждения вправе экономить средства по фонду оплаты труда направлять на осуществление выплат стимулирующего характера и на выплату материальной помощи работникам учреждения.

1.6.4. Изменение фонда оплаты труда (в том числе по отдельным категориям работников) в течение календарного года может производиться в следующих случаях:

- проведение индексации окладов (должностных окладов);
- изменение (увеличение, уменьшение) штатной численности;
- существенное изменение действующих условий оплаты труда (введения новых или изменения действующих условий оплаты труда);

- уменьшения объемов работ и перехода на штаты с меньшими объемными показателями;

- внедрения новой техники (оборудования), новых технологий, средств охранной сигнализации и других технических средств.

1.7. Формирование штатной численности работников учреждений осуществляется учреждением самостоятельно с учётом применяемой системы нормирования труда в пределах фонда оплаты труда

1.8. Штатные расписания включают в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание

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

1.9. 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 Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

1.9.1. Если при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) заработная плата, а именно сумма должностного оклада и прочих стимулирующих иных выплат, без учёта компенсационных выплат, в итоге будет ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9.2. В тех случаях, когда работник не полностью выработал норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

1.9.3. На минимальный размер оплаты труда начисляются компенсационные выплаты, а именно районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты (далее районный коэффициент и процентная надбавка), начиная с 01 июля 2023 года.

## **II. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570, от 14 марта 2008 года № 121н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 30 марта 2011 года № 251н, от 31 октября 2002 года № 787, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 30

июня 2014 года № 382, Законом Забайкальского края № 2222-ЗЗК от 29 июня 2023 года «Об обеспечении роста заработной платы».

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений приведены в Приложении №1 к настоящему приложению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 2.1.1. Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам согласно законодательству.

2.2.2. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

2.3. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

2.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем и определяются трудовым договором.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

### **III. Наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников учреждений в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края.

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

за работу в сельской местности;

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.3.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

3.3.3. 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за работу в ночное время – от 20% до 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается в соответствии с законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»:

а) районный коэффициент – 1,2;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты (далее - процентная надбавка), в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

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

3.6. Выплаты за работу в сельской местности:

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

#### **IV. Рекомендуемые размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера**

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

Дополнительные выплаты стимулирующего характера могут быть при поступлении бюджетных ассигнований на индексацию фонда оплаты труда, направляемые на реализацию указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597.

4.2. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться работникам учреждения на определенный период или календарный год.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом по учреждению с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и устанавливаются в зависимости от размера стимулирующих выплат, от результатов его труда.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за почетное звание, ученую степень и ученое звание;
- за специфику работы;
- за классность водителям;
- молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- повышающий коэффициент.

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



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

4.5.1. При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.6. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

#### **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана единовременная материальная помощь.

Порядок и условия оказания единовременной материальной помощи определяются в положении о материальном стимулировании работников учреждения (коллективным договором).

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

к Примерному положению об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.

**Рекомендуемые размеры окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы работников**

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

**1.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада, рублей</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: - <b>уборщик служебных помещений;</b> - <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</b>	6178
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: - <b>кассир билетный;</b>	6365
<b>2 квалификационный уровень</b>	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6552

**1.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада, рублей</b>
<b>1 квалификационный</b>	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5	7114

уровень	квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: <b>- водитель автомобиля.</b>	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	7488
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	7676
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.	7862

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

### 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 квалификационный уровень	- специалист по работе с молодежью;	7591
2 квалификационный уровень	- заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая	7778

	категория.	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8527

2.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 квалификационный уровень	- специалист по кадрам; - экономист; - бухгалтер; - инженер–программист (программист); - администратор баз данных	8902
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9463

2.3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
3 квалификационный уровень	- Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения (заведующий Улётовским районным краеведческим музеем)	10212

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
	- контролёр билетов	7217

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

Квалификационны й уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
	- культорганизатор	7404

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

Квалификационны й уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
	- звукооператор - специалист по методике клубной работы; - специалист по фольклору; - художник-модельер театрального костюма; - хранитель фондов; - библиотекарь; - библиограф; - методист библиотеки, главный библиотекарь; - главный библиограф; - редактор библиотеки.	7966

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

Квалификационны й уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
хореограф;	- заведующий отделом (сектором) библиотеки; - заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; - главный режиссёр; - главный хранитель фондов; - заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной)	10212

	<p><b>(межпоселенческой) клубной системы);</b>  филиалами: сельский Дом культуры; сельский Клуб; сельский Дом народного творчества);  - <b>заведующий отделом (сектором) музея</b> (заведующий территориально обособленным экспозиционным отделом);  - <b>режиссёр массовых представлений;</b>  - <b>режиссёр;</b>  - <b>художественный руководитель;</b>  - <b>хормейстер;</b>  - <b>заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций</b> (заведующий структурным подразделением: Районный информационно - методический отдел);</p>	
--	---	--

**4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

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

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада, рублей</b>
1 квалификационный уровень	- оператор видеозаписи.	7404