

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«25» дмарта 2024 года

№ 923

г. Балей

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа в новой редакции

На основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024 года №114, руководствуясь ст.32 Устава Балейского муниципального округа Забайкальского края, администрация муниципального района «Балейский район» **постановляет:**

1. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 06 марта 2015 года №390 «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей Балейского района, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Балейский район» считать утратившим силу.

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа, в новой редакции.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения с 01 декабря 2024 года.

4. Настоящее постановление опубликовать в сетевом издании «Балейское обозрение» (<https://бал-ейская-новь.рф>).

Глава муниципального района
«Балейский район»



Е.В. Ушаков

исп. О.В. Зеленовская

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
муниципального района
«Балейский район»

от «15» января 2024 года № 923

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных учреждений и дополнительного образования в сфере
культуры, координация и регулирование деятельности которых
возложены на Комитет культуры администрации
Балейского муниципального округа**

I. Общие положения

1.1. Примерное положение (далее Положение) об оплате труда работников муниципальных учреждений и дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа (далее Комитет культуры), разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024 года №114 и следующих нормативных правовых актов:

1.2. Система оплаты труда работников 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.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого, местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

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 утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

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 задач по оказанию услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренным Уставом учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

положений по оплате труда муниципальных учреждений;

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, Объединенной профсоюзной организацией работников культуры Балецкого округа;

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

2.2. 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 образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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 отдельно 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 профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства,
работников дополнительного профессионального образования,
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей,
а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепрофессиональным должностям, согласно рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов) работников учреждений (приложение № 1).

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - в зависимости от разряда выполняемых работ в

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работников учреждения увеличивается в следующих случаях:

а) в образовательных организациях:

педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - на коэффициент 1,10;

педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - на коэффициент 1,15.

3.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работающих в сельской местности повышаются на 25%.

3.4. По должностям служащих, размеры должностных окладов по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры в зависимости от сложности труда данных работников.

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

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

3.7. 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;

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. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.8. 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.

4.9. 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 № 964-33К, определенная пунктом 6 статьей 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 почетное звание, ученую степень, ученое звание;

водителям за классность;

молодым специалистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс - 10 процентов;

1 класс - 25 процентов.

5.5. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с учреждениями 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 учреждениями 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 учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

5.6. Надбавка молодым специалистам указных категорий работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с 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 учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

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

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

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

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

5.9. Решение о введении и условиях осуществления выплат за специфику, интенсивность, высокие результаты и качество, особые условия выполняемых работ учреждением принимается самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Расчет суммы выплат рекомендуется производить на основе суммарного количества баллов, соответствующих целевым показателям Оценки за специфику работы, Оценки интенсивности и высоких результатов работы.

Стоимость одного балла в рублях рассчитывается учреждением самостоятельно, исходя из объема средств на обеспечение указанных выплат в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

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

5.11. Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

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

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

6.3. При формировании расходов учреждения размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период 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.

При формировании расходов казенных учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров рекомендуемых окладов (должностных окладов) работников, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

6.4. Размер фонда оплаты труда определенный исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, утверждается руководителем учреждения и проходит процедуру согласования с председателем Комитета культуры и Комитетом по финансам администрации Балецкого муниципального округа.

6.5. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не более 40 процентов, предельная доля оплаты труда работников основного персонала - не менее 60 процентов (приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА).

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются в соответствии с Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края» (далее - приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА).

7.2. Размер стимулирующих выплат для руководителей учреждений определяется в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений.

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

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. Премия может быть выплачена работникам единовременно:

8.7.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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.

8.7.2. 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.

8.8. 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.

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

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

IX. Выплата материальной помощи

9.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

9.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи других учреждений устанавливаются Коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного 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 государственным заданием государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

X. 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 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.

10.3. 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
муниципального района
«Балейский район»

от «__» _____ 2024 года № ____

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждения**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания	10 846

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (4 квалификационного разряда по ЕТКС)	12 160

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус, секретарь, секретарь-машинистка	12 670

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	13 328

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист)	15 628

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	руководитель кружка; аккомпаниатор; культурный организатор; руководитель музыкальной части дискотеки	13 000

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	художник-декоратор; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; лектор (экскурсовод)	13 986

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) с 01.10.2024, руб.
	Балетмейстер, художественный руководитель; заведующий отделом, филиалом (сектором) библиотеки; главный хранитель фондов; заведующий отделом,	17 925

	филиалом (сектором) дома (дворца) культуры	
--	--	--

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

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	костюмер	12 670

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
4 квалификационный уровень	преподаватель	14 576