

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «БОРЗИНСКИЙ РАЙОН» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

31 июля 2024 года № 260

город Борзя

**Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Борзинский район»**

Во исполнение Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановления Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года №368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края», целях урегулирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Борзинский район», руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии со статьей 33 Устава муниципального района «Борзинский район», администрация муниципального района «Борзинский район» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности, которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Борзинский район» (далее **–** Положение).

2. Руководителям муниципальных учреждений внести соответствующие изменения в положение об оплате труда, утвержденное в учреждении.

3. Органам местного самоуправления, выступающим учредителями учреждений культуры, при утверждении положений об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений основываться на данное Положение.

4. Постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 01 июля 2019 года № 342 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального района «Борзинский район» в новой редакции, и Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных организаций отрасли «Культура», осуществляющих свою деятельность на территории муниципального района «Борзинский район» считать утратившим силу.

 5. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2024 года.

 6. Настоящее постановление официально опубликовать в бюллетене «Ведомости муниципального района «Борзинский район».

Глава муниципального района

«Борзинский район» Р.А.Гридин

Утверждено

постановлением администрации

муниципального района

«Борзинский район»

№ 260 от 31 июля 2024 г.

**Положение**

**об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Борзинский район»**

#

# I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Борзинский район» (далее – Положение), разработано в целях обеспечения достойной оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального района «Борзинский район» (далее – учреждения), на основании Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК), Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее- Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК), Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года №2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК), Закона Забайкальского края от 8 июня 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 8 июня 2024 года № 2370-ЗЗК), постановления Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «Об установлении базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально- квалификационным группам» (далее – постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382», постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368), методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденных распоряжением Министерства трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22 июля 2009 года № 298, с учетом рекомендаций примерного положения по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, утвержденных приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 года №64.

Положение включает в себя:

– рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

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

– рекомендуемые размеры надбавок и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным законодательными и нормативными правовыми актами Забайкальского края и муниципального района «Борзинский район».

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, надбавки и иные выплаты 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 образования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного Учредителем.

При формировании расходов учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждений на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров базовых должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсирующего и стимулирующего характера, установленных Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года №964-ЗЗК, Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК, постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368.

При формировании расходов казенных учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров базовых должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года №964-ЗЗК, Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК, постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382, постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368.

Размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждений на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, ежегодно утверждается руководителем учреждения.

Руководитель учреждения формирует, согласовывает с учредителем 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, объёмных и финансовых показателей, установленных Учредителем.

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 по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников учреждений, установленная в соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК, Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК, постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382, постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368, распоряжением Правительства Забайкальского края от 4 августа 2023 года № 286-р 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, и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382, с учетом индексаций, установленных нормативно-правовыми актами Забайкальского края:

постановлением Правительства Забайкальского края от 06 ноября 2019 года № 432 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

постановлением Правительства Забайкальского края от 13 октября 2020 года № 418 «Об индексации с 1 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

постановлением Правительства Забайкальского края от 30 сентября 2022 года № 441 «Об индексации с 1 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК«Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года №2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»

***Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; оператор копировальных и множительных машин; фотооператор; переплетчик документов; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; плотник; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; тракторист; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 6326 |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; кладовщик; кассир билетный  | 6516 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 6708 |

***Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:водитель автомобиля; буфетчик  | 7283 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*:слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 7475 |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7667 |
| 3 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7858 |
| 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\*\* | 8050 |

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

\*\* Под «высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах» понимаются работники государственных учреждений Забайкальского края, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением к настоящим размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края.

***Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); экспедитор, специалист по охране труда | 8514 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 8735 |

***Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации;художник; техник-программист;специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; техник-смотритель; техник-электрик | 9405 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом; 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 | 9639 |
| Ведущие специалисты в учреждениях (юридических лицах) | 9261 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 9621 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 10062 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 10281 |

***Профессиональная квалификационная группа***

***Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам, специалист в сфере закупок | 10502 |
| Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер по охране труда; инженер-механик; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по ремонту; 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; переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе**; менеджер по связям с общественностью**; специалист по маркетингу; психолог;специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсульт; администратор баз данных; сурдопереводчик | 10177 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 10722 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 10943 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 11164 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты, консультанты в отделах, управлениях в учреждениях (юридических лицах); заместитель главного бухгалтера | 11387 |

***Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела комплектации оборудования; начальники отделов в учреждениях (юридических лицах) | 11606 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (специалист по защите информации, механик, экономист) | 11828 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12047 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Смотритель музейный; артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов  | 8250 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; культорганизатор; организатор экскурсий; помощник режиссера; руководитель кружка; руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; репетитор по технике речи  | 12141 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Артист духового оркестров; артист оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца; артист танцевального коллектива; артисты- концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артисты - концертные исполнители (всех жанров); артист - концертный исполнитель I категории; администратор (старший - администратор); библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; заведующий труппой;  | 9107 |
|  | звукооператор; концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); лектор (экскурсовод); мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; методист библиотеки, музея, клубного учреждения; методист по составлению кинопрограмм; методист научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист; помощник главного режиссера; помощник главного балетмейстера; помощник художественного руководителя; редактор по репертуару; 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; репетитор по балету; репетитор; специалист по методике клубной работы; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; художник-гример; художник-конструктор; художник по свету; театрального костюма; художник-постановщик; художник-бутафор; художник-декоратор; художник-скульптор; художник-модельер художник-реставратор; художник-фотограф; | 9868 |
|  | хранитель фондов; чтец-мастер художественного слова; хранитель музейных предметов | 9107 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, 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, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; звукорежиссер; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; заведующий отделом (сектором) зоопарка; менеджер по культурно- массовому досугу; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха и других аналогичных организаций; руководитель литературно-драматургической части; режиссер - постановщик; режиссер массовых представлений; режиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения; руководитель студии; руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель; хормейстер  | 11674 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены; маляр по отделке декораций; осветитель; оператор магнитной записи; пастижер; реквизитор; столяр по изготовлению декораций; униформист; установщик декораций; фильмотекарь; фильмопроверщик | 8249 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Видеотекарь; красильщик в пастижерском производстве; механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования; 9 112 9 523 10 000 15 механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; настройщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; оператор видеозаписи; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; фонотекарь | 8465 |
| 2 квалификационный уровень | Красильщик в пастижерском производстве; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; реставратор фильмокопий; настройщик духовых инструментов; настройщик-регулировщик смычковых инструментов; реставратор духовых инструментов | 8680 |
| 3 квалификационный уровень | Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования  | 8894 |

***Профессиональные квалификационные группы должностей***

 ***работников образования***

***Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; инструктор по труду | 10609 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; концертмейстер | 10810 |
| 3 квалификационный уровень | Методист; старший педагог дополнительного образования | 11012 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; тьютор\*; преподаватель\*\* | 11212 |

\*За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

\*\*Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

***Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебноконсультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей \*  | 12589 |
| 2 квалификационный уровень | Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и /или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебноконсультационного пункта, учебной (учебнопроизводственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования  | 12809 |

\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

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

Казенные учреждения вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период ставки заработной платы в повышенном размере с учетом объема и специфики работы.

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 Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 и настоящим Положением.

Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в той же образовательной организации без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, в должностной оклад включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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 Правительства Забайкальского края, нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район».

Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с нормой часов за ставку заработной платы и учебной нагрузкой на соответствующий учебный год.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем подпункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - концертмейстерам;

36 часов в неделю - специалистам образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (педагог-психолог, методист, педагог-организатор).

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей образовательных учреждений культуры и искусств в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с разрешения учредителя.

Учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования детей в области искусств, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом образовательного учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Педагогическим работникам, не предусмотренным выше в настоящем Положении, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам образовательных учреждений, педагогам-организаторам.

Должностные оклады других работников, не перечисленных выше настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем подпункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 4 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Например, преподаватель класса фортепиано ведет преподавательскую работу в 5 - 7-х классах в объеме 23 часов в неделю.

Заработная плата указанного преподавателя рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 23 часа (недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

В таком же порядке исчисляется заработная плата преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента обучающихся и др.) возможно изменение тарификации со второго полугодия учебного года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений культуры и искусства применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися отдельных специалистов (на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, размер заработной платы может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, постановок в месяц, установленную учреждением самостоятельно.

**III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера: 3.1. Выплаты работникам, занятым на 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 местностям:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 г. № 39-33K «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях» (далее - Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 г. № 39-33K).

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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 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 Российской Федерации.

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.

Расчет отдельных видов доплат работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения профессий производится в соответствии с трудовым законодательством и начисляется сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с учетом районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4 Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций составляет 5667 рублей (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах).

На ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций производится начисление районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33K.

В случае, если месячная заработная плата работников учреждений 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 краевых 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).

В соответствии со статьей 11 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, при начислении заработной платы работникам, не относящихся к категории руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, которым оплата труда осуществлялась из расчета минимального размера оплаты труда увеличенного на размер районного коэффициента и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в период с 1 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года, сумма начисленной заработной платы не может быть менее суммы начисленной заработной платы работников по тем же должностям (профессиям) до 1 июля 2023 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации. Доначисление заработной платы работнику обеспечивается доплатой до обеспечения уровня заработной платы, которая устанавливается в абсолютной сумме как разница между начисленной заработной платой с применением 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, действующих до 1 июля 2023 года и начисленной заработной платы с применением 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 действующих с 1 июля 2023 года.

Заработная плата вновь принятых работников в период с 1 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года не может быть ниже заработной платы ранее принятых работников по той же должности (профессии) в том же учреждении, на тех же условиях, с равным объемом должностных обязанностей и одинаковой отработанной нормой рабочего времени.

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда и доплата до обеспечения уровня заработной платы производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих государственных 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 год ниже 19 494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений устанавливается персональная гарантированная надбавка. Размер персональной гарантированной 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.

Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

Законом Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33K «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» определены категории работников, указанные в пунктах 3 и 4 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края». Таким 2 образом, увеличение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с 1 ноября 2023 года и 1 января 2024 года предусмотрено для работников, занимающих должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования. У работников, занимающих должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы остаются на уровне, установленном с 1 июля 2023 года.

**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, образования (государственных или (и) муниципальных).

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

при выслуге до 5 лет – до 5%;

при выслуге от 5 до 10 лет – до 10%;

при выслуге от 10 до 15 лет – до 15%;

при выслуге от 15 до 20 лет – до 20%;

при выслуге от 20 до 25 лет – до 25%

при выслуге свыше 25 лет – до 30%.

4.1.2. За почетное звание, ученую степень и ученое звание. Надбавка устанавливается:

а ) 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;

б ) 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 учреждений, 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.

4.1.3. Молодым специалистам.

Надбавка устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) лицам в возрасте до 35 лет включительно, 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.

Молодым специалистам 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, - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы 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 устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

4.1.4. За специфику работы.

в краевых образовательных учреждениях:

Выплата устанавливается:

**–** библиотечным работникам, экскурсоводам учреждений, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе за знание и применение одного иностранного языка в размере до 10%; двух и более языков – в размере до 15% от должностного оклада;

**–** за осуществление работниками библиотек методических и координационных функций – не менее 30% (заведующему (начальнику) отделом (за исключением отдела кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром; главному библиографу, главному библиотекарю, главному (ведущему) методисту, редактору);

**–** педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

первой – 10% к окладу;

высшей – 15% к окладу.

**–** педагогическим работникам, реализующим предпрофессиональные программы – 15% к должностному окладу;

**–** за осуществление работниками досуговых учреждений методических и координационных функций – не менее 30% заведующему (начальнику) отделом (за исключением кадров и хозяйственного отдела), сектором, главному (ведущему) методисту.

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Конкретный размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются локальными нормативными правовыми актами образовательных учреждений;

в краевых учреждениях культуры:

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

- иным работникам краевых учреждений культуры - до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Забайкальского края, на который возложены координация и регулирование деятельности и (или) который осуществляет функции и полномочия учредителя краевых учреждений культуры, с учетом разъездного характера работы, или ее режима, или напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки. Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы (приложение к Положению);

- педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств (в детских школах искусств по видам искусств) - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.1.5. Надбавка за классность водителям устанавливается в следующих размерах:

2 класс - 10%;

1 класс - 25%.

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

– ежемесячная стимулирующая надбавка за сложность и напряженность;

– ежемесячное денежное поощрение;

– стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

– стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

– иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район».

Выплаты за сложность и напряженность, ежемесячное денежное поощрение, стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район» устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по решению руководителя в пределах утвержденного фонда.

Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность устанавливается работнику с учетом замещаемой должности, профессиональной подготовки, опыта работы по специальности, сложности, напряженности, объема и эффективности выполняемой работы, уровня ответственности, самостоятельности при принятии решений, специального режима работы (переработки сверх нормативной продолжительности рабочего дня) до 200% к должностному окладу.

Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) персонально каждому работнику при назначении на должность, переводе на другую должность и в иных случаях, с правом ее ежемесячной корректировки по результатам работы работника.

Лицу, назначенному на должность с установлением испытательного срока, ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность на период испытания до окончания календарного месяца, в котором заканчивается испытательный срок, не устанавливается.

Показателями выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность являются:

- своевременное и качественное выполнение работником своих служебных (должностных) обязанностей в соответствии с положением о структурном подразделении, должностной инструкцией;

- своевременное и качественное выполнение работником мероприятий, предусмотренных планами работы;

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

- поддержание квалификации на уровне, достаточном для исполнения должностных обязанностей, знание и применение компьютерной и другой техники;

- соблюдение установленных правил внутреннего распорядка;

- соблюдение служебного этикета и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Показателями для снижения размера ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность работнику также являются:

- отсутствие срочных и ответственных работ;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;

- ненадлежащее качество работы с документами и выполнение поручений руководителей;

- нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания.

Решение о снижении размера ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность работнику принимается представителем нанимателя (работодателем) на основании служебной записки непосредственного руководителя и оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

Работники, которым снижен размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность, должны быть ознакомлены с правовым актом о размере ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность, подлежащей выплате, и причинах снижения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность или ее невыплате. Решение о снижении размера ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность или ее невыплате может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении размера ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность или ее невыплате.

Работникам, проработавшим неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, начисление и выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность производится за фактически отработанное время в данном учетном месяце.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок (во время очередного ежегодного отпуска, исполнения общественных или других обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

При увольнении работника, ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Работником, проработавшим неполный календарный месяц и уволенным за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность не выплачивается.

Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячное денежное поощрение работников производится в целях усиления материальной заинтересованности и ответственности за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поставленных задач.

Ежемесячное денежное поощрение работников
устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в размере до четырех должностных окладов работника с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями, предусмотренных в соответствии с федеральными законами и законами Забайкальского края.

Выплата ежемесячного денежного поощрения производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

Лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, денежное поощрение не выплачивается.

Работникам, проработавшим неполный месяц, денежное поощрение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

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

Показатели оценки интенсивности, высоких результатов и качества выполняемых работ разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения на основе соглашения между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2017-2019гг., зарегистрированного в Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края 20 января 2017 года.

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

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

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

5.1. 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).

5.2. Размер стимулирующих выплат для руководителей учреждений определяется в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденными приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года №1-НПА.

**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 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 учетного 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 учреждения.

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 единовременно.

6.2.1. 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.

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 единовременно 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 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.

# VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1.Подлежит корректировке средний заработок работникам, находящимся в отпуске, при повышении заработной платы в целом по организации, филиалу или структурному подразделению. Корректировке подлежат как оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, так и все выплаты, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы аккомпаниаторов (аккомпаниаторов - концертмейстеров), гидов-переводчиков, экскурсоводов, лекторов устанавливаются за 4 часа работы в день.

8.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей кружков, студий, коллективов по видам искусства и народного творчества, в том числе имеющих звания «народный», «образцовый», устанавливаются за 3 часа работы в день.

К руководителям коллективов относятся: режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник-руководитель студии изобразительного искусства.

8.4. Библиотечным работникам за работу по формированию и хранению фондов устанавливается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада в пределах ФОТ и средств от приносящей доход деятельности. Конкретный список должностей работников, имеющих право на эту выплату, определяется Коллективным договором учреждения.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_