



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ОХОТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
Хабаровского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.11.2024 № 453
рп. Охотск

Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края

Руководствуясь постановлением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 12 августа 2024 г. N 318 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Охотского муниципального округа Хабаровского края", распоряжением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 02.10.2024 N 262-о "О повышении заработной платы отдельным работникам муниципальных учреждений" администрация Охотского муниципального округа Хабаровского края
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края.

1.2. Перечень должностей, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Охотского муниципального района Хабаровского края:

- от 30 марта 2010 г. N 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 22 февраля 2012 г. N г. 43 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91, и признании утратившим силу постановления главы Охотского муниципального района от 17.06.2009 г. № 246";

- от 4 июня 2013 г. N 290 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 6 ноября 2013 г. N 545 "О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 28 февраля 2014 г. N 100 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 17 марта 2014 г. N 136 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 31.10.2014 г. N 568 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 10 ноября 2016 г. N 431 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 31 января 2017 г. N 28 "О внесении в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 17 апреля 2017 г. N 147 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 29 декабря 2017 г. N 513 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 29 июня 2018 г. N 212 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 11 января 2019 г. N 07 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района,

утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91";

- от 27 августа 2019 г. N 313 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 25 июня 2020 г. N 205 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района";

- от 12 мая 2021 г. N 145 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района Хабаровского края от 30.03.2010 г. № 91";

- от 14 июля 2022 г. N 266 "О внесении изменений в постановление администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 г. № 91 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района Хабаровского края";

- от 15 февраля 2023 г. N 52 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района Хабаровского края от 30.03.2010 г. № 91";

- от 31 мая 2023 г. N 186 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Охотского муниципального района Хабаровского края от 30.03.2010 г. № 91".

3. Опубликовать настоящее постановление в Сборнике муниципальных правовых актов Охотского муниципального округа Хабаровского края.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

И.о. главы администрации округа

И.А. Мартынов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Охотского муниципального
округа Хабаровского края

от 01.11.2024 N 453

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации
Охотского муниципального округа Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края (далее – работники, учреждение).

1.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый по установленной форме.

1.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего за этот период времени норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Хабаровском крае.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим Положением и законодательством Российской Федерации предусматривается повышение должностных окладов работников, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат (за исключением повышений, установленных пунктом 4.4, 4.5. настоящего Положения) и не образует новый оклад.

2. Определение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии со следующими минимальными окладами (минимальными должностными окладами), минимальными ставками заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Работникам учреждений культуры:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее –ПКГ)/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1.	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 N 570	
1.1.	ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	10 404
1.2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11 476
1.3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	12 978
1.4.	ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	15015
2.	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 N 247н	
2.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	10 189
2.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	11 047
2.2.2.	2 квалификационный уровень	11 154
2.2.3.	3 квалификационный уровень	11 262
2.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
2.3.1.	1 квалификационный уровень	12 549
2.3.2.	2 квалификационный уровень	12 656
2.3.3.	3 квалификационный уровень	12 764
2.4.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
2.4.1.	2 квалификационный уровень	15 015
2.4.2.	3 квалификационный уровень	15 230
3.	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 N 248н	
3.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	7 640
3.2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	9 653

3.2.2.	2 квалификационный уровень	9 867
3.2.3.	4 квалификационный уровень	11 476
4.	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 N 121н	
4.1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	9 117
5.	ПКГ должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 N 216н	
5.1.	ПКГ должностей педагогических работников	
5.1.1.	3 квалификационный уровень	7 215

2.1.2. Работникам образовательных учреждений при отделе культуры:

1.	ПКГ должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 N 216н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1.1.	ПКГ должностей педагогических работников	
1.1.1.	2 квалификационный уровень	7 215
1.1.2.	3 квалификационный уровень	7 215
2.	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 N 247н	
2.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	13 219
2.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	14 332
2.2.2.	2 квалификационный уровень	14 470
2.2.3.	3 квалификационный уровень	14 610
2.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
2.3.1.	1 квалификационный уровень	16 282
2.3.2.	2 квалификационный уровень	16 418
2.4.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
2.4.1.	2 квалификационный уровень	19 480
2.4.2.	3 квалификационный уровень	19 758
3.	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 N 248н	
3.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	9 911
3.2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	12 523
3.2.2.	2 квалификационный уровень	12 801
3.2.3.	4 квалификационный уровень	14 885

2.1.3. Работникам хозяйственной группы при отделе культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада
-------	--	----------------------------

		(минимального должностного оклада), минимальной ставки зарботной платы (рублей)
1.	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н	
1.1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	13 036
1.2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	14 133
1.2.2.	2 квалификационный уровень	14 270
1.2.3.	3 квалификационный уровень	14 408
1.3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	16 055
1.3.2.	2 квалификационный уровень	16 192
1.3.3.	3 квалификационный уровень	16 330
1.4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1.4.1.	2 квалификационный уровень	18 471
1.4.2.	3 квалификационный уровень	18 736
2.	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н	
2.1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	9 398
2.2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	11 874
2.2.2.	2 квалификационный уровень	12 138
2.2.3.	4 квалификационный уровень	14 681

2.2. Должности работников учреждений, включаемые в штатные расписания учреждений, должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, замещающим не включенные в профессиональные квалификационные группы должности, устанавливаются в соответствии со следующими минимальными окладами (минимальными должностными окладами), минимальными ставками заработной платы:

- контрактный управляющий – 16 055 рублей,
- специалист по информационным ресурсам – 14 133 рублей,
- инженер сметчик – 16 192 рублей,
- специалист по учету музейных предметов – 12 978 рублей,
- специалист в области охраны труда – 16 192 рублей.

3. Определение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

3.1. К окладам (должностным окладам) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- к окладам работников культуры и искусства за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
- к окладу молодому специалисту (для педагогических работников);
- за специфику работы (для педагогических работников);
- к окладам работников занимающие должности, предусматривающих должностное категорирование;
- персональный повышающий коэффициент.

3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию (профессиональное мастерство), наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности":

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители учреждений, их заместители
Высшая квалификационная категория	0,15	0,1
Первая квалификационная категория	0,10	-
Вторая квалификационная категория	0,05	-
Наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный работник культуры", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников – профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,20	0,20

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу приказа Министерства (Министра) культуры Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

3.2.2. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки, но не более чем на одну ставку.

3.3. Размер повышающего коэффициента к окладам работников культуры и искусства, работающих в учреждениях, расположенных в сельской местности и осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей, составляет 0,25.

3.4. Рекомендуемый размер надбавки молодому специалисту (специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации) на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет – 35 процентов.

Применяется только при установлении заработной платы педагога.

3.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы:

№	Показатели специфики работы	Размер п/к
1.	Педагогическим работникам за обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	0,2

3.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждений культуры и искусства, занимающим должности работников, предусматривающих должностное категорирование, в следующих размерах:

№	Наименование	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1.	Главный специалист	0,25
2.	Ведущий специалист	0,2
3.	Специалист высшей категории	0,15
4.	Специалист первой категории	0,10
5.	Специалист второй категории	0,05
6.	Специалист третьей категории	0,03

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 12 августа 2024 г. N 318 "Об установлении систем оплаты труда работников

муниципальных казенных и бюджетных учреждений Охотского муниципального округа Хабаровского края" и настоящим Положением.

Работникам учреждения устанавливаются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.3. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и перечень должностей работников, которым она предусмотрена, устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.4. К заработной плате работников выплачивается районный коэффициент в размере 1,7.

4.5. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районе Крайнего Севера (предельный размер 80%).

4.6. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Срок, в течение которого работник учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливаются с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, и оплачивается:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждений ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени,

вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

При этом появляющаяся недоработка (переработка) корректируется в установленный учетный период. Количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.10. Доплата при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Отдельные работники учреждений при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них (а не для учреждения) продолжительности рабочего времени.

В режиме ненормированного рабочего дня, работники учреждений, подчиняясь общему режиму работы учреждения, в интересах учреждения могут:

- вызываться на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка;
- задерживаться на работе для выполнения своих трудовых обязанностей сверх установленного рабочего времени.

Переработки за пределами установленной продолжительности рабочего времени возможны по распоряжению руководителя учреждения и должны носить эпизодический, а не систематический характер. Согласия работника на привлечение к такой работе не требуется.

Ненормированный рабочий день для работников не рассматривается как сверхурочная работа. Компенсация за переработку в режиме ненормированного рабочего дня осуществляется путем предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска или ежемесячной доплаты за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается локальными актами и зависит от объема работы, степени напряженности труда работника, выполняющего трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и других условий, и не может быть менее 3 и более 14 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам присоединяются к основным оплачиваемым отпускам и составляют единый оплачиваемый отпуск.

В случаях продления или переноса дополнительных отпусков, замены отпуска денежной компенсацией при увольнении, право на указанные отпуска реализуются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень должностей работников учреждений с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 12 августа 2024 г. N 318 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Охотского муниципального округа Хабаровского края" и настоящим Положением.

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера определяются приказом руководителя учреждения в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным с участием органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяются без учета других выплат.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом должно быть исключено использование указанных выплат в целях повышения уровня оплаты труда без связи с достижениями в результатах и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника.

5.3. Надбавка за выслугу лет назначается и выплачивается в порядке, приведенном в приложении 1 к настоящему Положению.

5.4. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство, классность устанавливается отдельным работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую результативность труда, с целью их стимулирования, раскрытия творческого и делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками.

Выплата за профессиональное мастерство, классность (надбавка за классность) устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- первого класса - 25%;
- второго класса - 10%.

5.5. С целью поощрения за общие результаты труда работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) в пределах средств фонда оплаты труда.

5.6. Решение о премиальных выплатах по итогам работы принимает директор учреждения, при этом условия, периодичность ее выплаты, критерии оценки итогов работы устанавливаются локальным актом учреждения.

5.6.1. Годовая премия выплачивается за фактически отработанное время, в которое включается нахождение работника в очередном отпуске, периоды временной нетрудоспособности.

Годовая премия выплачивается в размере не более трех должностных окладов.

При премировании работников учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, своевременная сдача отчетности;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- участие в инновационной деятельности и другое.

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

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- непосредственное участие в реализации национальных и иных проектов, федеральных, региональных и местных программ;

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

6. Определение оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения и его заместителей, а также размер, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учредителем в соответствии с постановлением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 12 августа 2024 г. N 318 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Охотского муниципального округа Хабаровского края" и настоящим Положением.

Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей определяются исходя из предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), а также предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения.

6.2. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", персональный повышающий коэффициент в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений и их заместителям с учетом условий их труда определяются в соответствии с разделами 4, 5 настоящего Положения.

6.6. Штатным заместителям руководителей учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения дополнительная доплата не производится, поскольку в таком случае данная работа выполняется в качестве условий о трудовой функции в рамках заключенного трудового договора.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормирующей частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

Тарификационный список работников, осуществляемых педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов иных организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующего в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь.

7.2.1. Выплата материальной помощи работнику осуществляется один раз в течении календарного года в размере одного должностного оклада по письменному заявлению работника на основании распорядительного акта представителя нанимателя (работодателя).

7.2.2. Работнику, проработавшему один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, материальная помощь должна быть выплачена в конце текущего года.

7.2.3. Работнику, проработавшему не менее трех месяцев со дня назначения на должность, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени по 31 декабря соответствующего года.

7.2.4. Работникам, уволившимся в течении года и не реализовавшим право на получение материальной помощи, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году на день увольнения.

7.2.5. Работникам, уволившимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, получением инвалидности, а также уволенным по сокращению численности штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

7.2.6. В случае смерти работника материальная помощь, не полученная им в год смерти, выплачивается наследникам в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.7. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и постановлением администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края от 12 августа 2024 г. N 318 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Охотского муниципального округа Хабаровского края".

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации
Охотского муниципального
округа Хабаровского края

ПОРЯДОК

назначения и выплаты надбавок за выслугу работникам муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавок за выслугу лет (далее – надбавки) работникам муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края (далее – учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этих надбавок, в следующих размерах:

1) работникам учреждений культуры и искусства:

до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 25 процентов;

свыше 10 лет – 30 процентов;

2) работникам образовательных учреждений:

а) руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе):

до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 30 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов;

б) педагогическим работникам:

до 2 лет – 15 процентов;

от 2 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 25 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов;

в) другим работникам:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

а) время работы в:

- организациях, осуществляющих деятельность в сфере культуры либо образовательную деятельность (по соответствующим учреждениям);

- органах государственной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере культуры либо образования (по соответствующим учреждениям);

б) время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

в) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.2. Руководителям и работникам, занимающим должности, не связанные с деятельностью в сфере культуры либо образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), включаются иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Периоды работы в указанных должностях засчитываются на основании решения представителя нанимателя (работодателя) работника.

2.3. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 N АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавок

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы и по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства.

4.2. Стаж работы для выплаты надбавок устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавок, является трудовая книжка.

5. Порядок начисления и выплаты надбавок

5.2. Выплата надбавок производится ежемесячно.

5.3. Надбавки выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

5.4. Надбавки учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.5. Надбавки выплачиваются с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

5.6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации
Охотского муниципального округа
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к административно-управленческому и
вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации Охотского муниципального округа
Хабаровского края

1. Административно-управленческий персонал

1.1. Руководитель учреждения.

2. Вспомогательный персонал

- 2.1. Начальник хозяйственного отдела.
 - 2.2. Инженер по техническому обслуживанию здания.
 - 2.3. Документовед.
 - 2.4. Кассир билетный.
 - 2.5. Контролер билетов.
 - 2.6. Дворник.
 - 2.7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
 - 2.8. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
 - 2.9. Истопник.
 - 2.10. Сторож (вахтер).
 - 2.11. Гардеробщик.
 - 2.12. Швея.
 - 2.13. Уборщик территорий.
 - 2.14. Механик по техническим видам спорта.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации
Охотского муниципального округа
Хабаровского края

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края

1. Муниципальное казенное учреждение культуры "Центр культурно-досуговой деятельности Охотского муниципального округа Хабаровского края":

- руководитель учреждения – 2,3.

2. Муниципальное казенное учреждение культуры "Охотская библиотека":

- руководитель учреждения – 1,9.

3. Муниципальное казенное учреждение культуры "Центр этнических культур":

- руководитель учреждения – 1,9.

4. Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств р.п. Охотск:

- руководитель учреждения – 2,3.

5. Муниципальное казенное учреждение культуры "Охотский краеведческий музей им. Е.Ф. Морокова":

- руководитель учреждения – 1,5.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
отделу культуры администрации
Охотского муниципального округа
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к хозяйственной группе при отделе культуры администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края

1. Юрисконсульт.
 2. Заведующий складом.
 3. Инспектор по кадрам.
 4. Специалист в области охраны труда.
 5. Делопроизводитель.
 6. Экспедитор по перевозке грузов.
 7. Контрактный управляющий.
 8. Водитель.
 9. Инженер сметчик.
 10. Специалист по информационным.
-

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Охотского муниципального округа
Хабаровского края

от 01.11.2024 N 453

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к основному персоналу муниципальных
учреждений, подведомственных отделу культуры
администрации Охотского муниципального округа Хабаровского края

1. Директор сельского дома культуры.
 2. Главный балетмейстер.
 3. Балетмейстер-постановщик.
 4. Главный хормейстер.
 5. Концертмейстер
 6. Заведующий отделом, сектором.
 7. Художник-конструктор.
 8. Артист-вокалист.
 9. Художник по свету.
 10. Режиссер-постановщик.
 11. Режиссер.
 12. Методист.
 13. Звукорежиссер.
 14. Руководитель музыкальной части дискотеки.
 15. Руководитель кружка.
 16. Администратор.
 17. Главный библиограф.
 18. Главный библиотекарь.
 19. Библиограф.
 20. Библиотекарь.
 21. Специалист по фольклору.
 22. Педагог дополнительного образования.
 23. Специалист по учету музейных предметов.
 24. Редактор.
 25. Воспитатель.
 26. Костюмер.
 27. Специалист по учетно-хранительской документации.
 28. Специалист по библиотечно-выставочной работе.
-