

**СОБРАНИЯ ДЕПУТАТОВ ЛАГАНСКОГО РАЙОННОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ**

РЕШЕНИЕ № 35 - 6

24 января 2025 г.

г. Лагань

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений культуры Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия

В соответствии со статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 63 Устава Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия, в целях определения условий оплаты труда работников учреждений культуры, Собрание депутатов Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия

решило:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников учреждений культуры Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия.

2. Положение об оплате труда работников учреждений культуры Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия, утвержденное решением Собрания депутатов Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия от 29 декабря 2018 года № 25-11(с изменениями от 31 января 2020г. № 32-8, 9 февраля 2021г. № 5-9, 2 декабря 2022г. № 15-5, 25 января 2024г. № 27-6, 4 декабря 2024г. № 33-6) признать утратившим силу.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025г.

Председатель Собрания депутатов
Лаганского районного муниципального
образования Республики Калмыкия

Гавиров С. М.

Глава Лаганского районного
муниципального образования
Республики Калмыкия (ахлачи)

Когаев Ю. С.

**Положение
об оплате труда работников учреждений культуры
Лаганского районного муниципального образования
Республики Калмыкия**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений культуры Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – учреждения).

Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, устанавливается и изменяется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Заработная плата работников учреждений (в том числе руководителей учреждений) включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы;
- персональные повышающие коэффициенты работникам сферы культуры;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4 Настоящее положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные

обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

II. Порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры

2.1. Работники сферы культуры – это работники, отнесенные по занимаемой должности служащих или профессии рабочего к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.2. Размеры должностных окладов работников сферы культуры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой IV настоящего Положения.

2.4. Работникам сферы культуры устанавливаются рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждений культуры могут быть предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному

подразделению) устанавливается всем работникам учреждения.

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

III. Оплата труда руководителей учреждений культуры Отнесение муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается не чаще 1 раза в год учредителем, в ведении которого находится учреждение, на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов работы учреждения в соответствии с установленными показателями отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

3.2. На период проведения работ по капитальному ремонту руководителям учреждений сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.3. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя.

3.5. Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.6. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры по группам оплаты труда руководителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 20 июля 2015 года №235-р «Об утверждении рекомендуемых показателей и порядка отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

3.7. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения применяются в случаях, предусмотренных главой IV настоящего Положения.

3.8. Руководителям учреждений по решению Комиссии, созданной учредителем (далее – Комиссия) устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Положению о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям учреждений культуры Лаганского района (приложение № 2 к настоящему Положению). При установлении выплат стимулирующего характера учитываются результаты деятельности с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия.

3.9. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие почетного звания, а также надбавка за стаж работы в соответствии с главой V настоящего Положения.

3.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор с руководителем учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008г. №347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия», а также выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются учреждением по соглашению сторон.

4.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях.

Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Не включаются в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;
- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

V. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30 процентов средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

5.4. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

5.5. В рамках выплат за качество работ устанавливаются:

-надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия.

5.6. Надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия выплачиваются в соответствии с Перечнем почетных грамот, знаков и званий, за наличие которых работникам в сфере культуры предоставляются выплаты стимулирующего характера, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.7. Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 15% к окладу (должностному окладу), размер надбавки за наличие почетных званий Республики Калмыкия составляет 10%, размер надбавки за наличие почетной грамоты Российской Федерации составляет 5 %. Надбавка за наличие почетных грамот, знаков, званий применяется к должности только по основной работе.

5.8. Установление размеров выплат за наличие почетных грамот, знаков и званий производится со дня присвоения. Работникам, имеющим две и более почетных грамот, знаков, звания, выплата устанавливается по одной из категории по выбору работника.

5.9. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии со стажем работы в учреждениях культуры и устанавливается в

следующих максимальных размерах:

№ п/п	Требования к стажу непрерывной работы в учреждениях культуры	Надбавка к окладу, %
1.	от 1 года до 3 лет	15
2.	от 3 до 5 лет	20
3.	свыше 5 лет	30

5.10. Надбавка за стаж выплачивается по основной должности, исходя из оклада (ставки), без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

5.11. В стаж непрерывной работы, дающий право работникам учреждений культуры на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Порядок премирования устанавливается согласно приложению №5 к настоящему Положению. Основным критерием, влияющим на размер выплат, является достижение установленных значений по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждений.

5.12. Повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника – в пределах до 2,0.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с учредителем, и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Размеры должностных окладов работников учреждений культуры
Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.		режиссер, балетмейстер, концертмейстер	8802

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.		художественный руководитель, библиотекарь, постановщик, методист, заведующий детским сектором.	9393

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.		Заведующий	10850

2.1.4. Размеры должностных окладов руководителей учреждений культуры в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда:

Группы по оплате труда руководителей	Должностной оклад руководителя, рублей
I	26475
II	23354
III	21329
IV	19123

Положение
о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ
руководителям учреждений культуры Лаганского района

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, на основании оценки их деятельности за отчетный период, в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы в целях повышения эффективности работы учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ).

2. Выплаты осуществляются в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

3. Руководители учреждений премируются ежеквартально по итогам работы за отчетный квартал на основании приказов учредителя. При выполнении целевых показателей эффективности размер премии составляет до 30 % должностного оклада.

4. Размер выплаты конкретному руководителю учреждения устанавливается на основании предложений, представленных оценочной комиссией учредителя, образуемой в установленном порядке (далее – Комиссия), с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения.

5. Руководители учреждений обязаны в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представлять в Комиссию отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемых ими учреждений за 1 – 3 кварталы текущего года, а за 4 квартал – в срок до 15 декабря текущего года.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений не производятся в следующих случаях:

а) совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

б) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

в) установление фактов невыполнения (неоказания) в текущем финансовом году объема работ (услуг) в соответствии с утвержденным на текущий финансовый год муниципальным заданием (выплаты не осуществляются до

конца текущего года);

г) при наличии выполнения (оказания) объемов работ (услуг) в текущем финансовом году, утвержденных, но невыполненных (не оказанных) в прошедшем финансовом году (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

д) непредставление руководителем учреждения отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения (выплаты не осуществляются за отчетный период);

7. Неиспользованные средства могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

8. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

9. Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и критерии их оценки утверждаются приказами Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Лаганского районного муниципального образования
образования Республики Калмыкия

Перечень
почетных грамот, знаков и званий, за наличие которых работникам учреждений культуры Лаганского районного муниципального образования Республики Калмыкия предоставляются выплаты стимулирующего характера

Проценты к должностному окладу	Наименование почетного звания, государственной награды
1. Почетные знаки и звания Российской Федерации	
15	Почетный знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре»
15	Заслуженный артист Российской Федерации
15	Заслуженный деятель искусств Российской Федерации
15	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Калмыкия	
10	Народный артист Республики Калмыкия
10	Заслуженный артист Республики Калмыкия
10	Заслуженный деятель искусств Республики Калмыкия
10	Заслуженный работник культуры Республики Калмыкия
3. Почетные грамоты	
5	Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации
5	Почетная грамота Российского профсоюза работников культуры

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы
работников учреждений культуры Лаганского районного муниципального
образования Республики Калмыкия, дающий право на получение надбавки за
выслугу лет и условия его сохранения

1. В стаж работы работникам учреждений культуры засчитывается:

- время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в сфере культуры независимо от форм собственности;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях культуры.

2. В стаж работы также включаются следующие периоды:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в учреждениях культуры, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Порядок
премирования работников учреждений культуры Лаганского районного
муниципального образования Республики Калмыкия

1. Настоящее Положение определяет порядок премирования работников учреждений, на основании оценки их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными оценками показателей эффективности работы.
2. Выплата премии осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений.
3. Премия работникам учреждений выплачивается на основании оценки показателей эффективности их работы за предшествующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными критериями.
Размер премии конкретному работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании предложений, представленных оценочной комиссией учреждения, включающей работников учреждения и членов профсоюза (далее - Комиссия), утвержденной приказом руководителя учреждения.
4. Руководители структурных подразделений учреждений обязаны в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.
5. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата, или приеме на работу в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.
6. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, их работников и критерии их оценки утверждаются приказами учредителя