

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**“ШИЛКИНСКИЙ РАЙОН”**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

«18» февраля 2025 года № 59

**г. Шилка**

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район»**

В соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», на основании Приказа Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»**,** администрация муниципального района «Шилкинский район» **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район» (далее – Положение).

2. Признать утратившими Постановление администрации муниципального района «Шилкинский район от 02.03.2015г. № 358, Постановление администрации муниципального района «Шилкинский район от 07.03.2018г. № 91

3. Настоящее Постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2025 года.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления при принятии своих нормативных правовых актов руководствоваться данным Положением.

5. Настоящее Постановление опубликовать на официальном сайте муниципального района «Шилкинский район» «www.шилкинский.рф».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио главы муниципального района

«Шилкинский район» Е.А.Буньков

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации муниципального района «Шилкинский район»

от « » февраля 2025 года №

**Примерное положение об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений и образовательных организаций,**

**координация и регулирование деятельности, которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район»**

**I. Общие положения**

1.1 Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район», разработано на основании следующих нормативных правовых актов:

Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=692&field=134&date=02.10.2024) Российской Федерации (далее – ТК РФ);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года  № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК «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 - Закон Забайкальского края  от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК);

Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 9 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);

Закон 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 25октября 2023 года № 2239-ЗЗК);

Закон 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» (далее - Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК);

Постановление Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 года № 524 «Об утверждении перечня краевых казенных и бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 г. № 524);

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);

постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488);

приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА «Об утверждении перечней должностей работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (далее - приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА).

приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район» (далее – Учреждение).

1.3 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей, установленных Комитетом культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район»

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом учреждения, сверх установленного муниципального задания.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

[единого тарифно-квалификационного справочника](https://internet.garant.ru/#/document/108186/entry/0) работ и профессий рабочих, [единого квалификационного справочника](https://internet.garant.ru/#/document/57407515/entry/0) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с [перечнем](https://internet.garant.ru/#/document/192713/entry/1000) видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с [перечнем](https://internet.garant.ru/#/document/192714/entry/1000) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

положений по оплате труда муниципальных Учреждений;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры;

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

2.2. [Нормы часов](https://internet.garant.ru/#/document/70878632/entry/1000) педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/70878632/entry/0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с нормами трудового права.

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

2.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

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

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются Учреждением в коллективном договоре и положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения с согласованием с первичной профсоюзной организацией.

2.7. В составе заработной платы работников муниципальных учреждений, размер которой не превышает размер [минимального размера оплаты труда](https://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0), установленного федеральным законом, выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не учитываются.

**III. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

**работников Учреждения**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения к занимаемым ими должностям к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства,

работников дополнительного профессионального образования,

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей,

а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям, согласно рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов) работников Учреждений (приложение № 1 к Порядку).

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

а) в образовательных организациях:

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

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

б) в учреждениях культуры:

работникам специализированной библиотеки для слабовидящих и незрячих - на коэффициент 1,20;

библиотечным работникам, экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе

за знание и применение одного иностранного языка - на коэффициент 1,10, двух и более языков - на коэффициент 1,15;

в) Размер оклада зависит от группы по оплате труда руководителей и специалистов учреждений культуры, который устанавливается в зависимости от типа учреждения, количества населения и показателей работы учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Коэффициент | Тип учреждений |
| - III группа по плате труда | 1,25 | Учреждения культуры в городском поселении с населением до 10000 чел. |
| - II группа по оплате труда | 1,33 | Учреждения культуры в городском поселении с населением свыше 10000 чел. |
| - I группа по оплате труда | 1,44 | Межпоселенческие учреждения культуры с населением в муниципальном районе свыше 35000 чел. |

3.3. В оклад (должностной оклад):

а) педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 120 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

б) Специалистам учреждений культуры, работающим в сельской местности, размеры базовых окладов повышаются на 25 процентов, которые образуют новый оклад.

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

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

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутридолжностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

**IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного**

**характера**

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с [Перечнем](https://internet.garant.ru/#/document/192713/entry/1000) видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в ночное время;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/154) ТК РФ и [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/12161618/entry/0) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

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

4.4 Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/152) ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

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

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со [статьей 153](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/153) ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

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

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

при работе неполный рабочий день - 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 в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со [статьей 151](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/151) ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (далее - процентная надбавка), в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК, в соответсвии с Законом Забайкальского края от 29.06.2023г. № 2222-ЗЗК.

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

4.9. Иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства:

доплата до уровня минимального размера оплаты труда работникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовыми законодательствами не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, предусмотренного пунктом 1 статьи 1 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

гарантированная персональная надбавка работникам Учреждения занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательствам предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования предусмотренная статьей 15 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК, определенная пунктом 6 статьей 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

**V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1. за выслугу лет;

2. за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

3. водителям за классность;

4. молодым специалистам;

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

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

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

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

при выслуге лет от 1 до 3 лет –10 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет –20 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет –25 процентов;

при выслуге лет от 10 лет без ограничения срока действия –30 процентов. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад.

Надбавка рассчитывается от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента, определенного в п.3.3 пп.б. Для работников учреждений культуры в сельской местности с учетом надбавки 25 процентов.

5.1.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования.

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

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

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

5.1.3. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс - 10 процентов;

1 класс - 25 процентов.

5.1.4. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения с краевыми учреждениями трудового договора, указанного в [абзаце первом](#P69) настоящего подпункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

5.1.5. Надбавка молодым специалистам Указных категорий работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, дополнительно устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту Указной категории устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста Указной категории в период действия надбавки после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

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

5.1.6. Надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, в соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени.

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

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

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

Расчет суммы выплат рекомендуется производить на основе суммарного количества баллов, соответствующих целевым показателям Оценки за специфику работы, Оценки интенсивности и высоких результатов работы (приложение № 2 к Положению).

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

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

5.1.10. Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

**VI. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**работников Учреждения**

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

6.2. При формировании расходов муниципальных учреждений размер фонда оплаты труда рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров рекомендуемых окладов (должностных окладов) работников, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением и возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

6.3. Размер фонда оплаты труда определенный 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 муниципальным заданием государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем учреждения и проходит процедуру согласования с руководителем Комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район»

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

**VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера.**

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера определяются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений муниципального района «Шилкинский район», координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Шилкинский район», утвержденным Решением Совета муниципального района «Шилкинский район» от 18.05.2017г. № 321

**VIII. Порядок и условия премирования работников**

8.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

8.2. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

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

8.4. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

8.6. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

8.7. Премия может быть выплачена работникам единовременно.

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

8.7.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

8.8. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

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

**IX. Выплата материальной помощи**

9.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения и 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 муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**X. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

10.3. Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к Положению,

утвержденному постановлением

администрации муниципального района

«Шилкинский район»

от « » февраля 2025 года №

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)**

**работников Учреждения**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; швея; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования; дворник; кассир билетный; контролер-кассир; ремонтировщик плосткостных спортивных сооружений; | **10 846 -** для 1 и 2 квалификационных разрядов,  **11 175 -** для 3 квалификационного разряда |
| Сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; экспедитор печати |  |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | **11 500** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; | **12 160 -** для 4 квалификационного разряда,  **12 487** - для 5 квалификационного разряда |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **12 817** - для 6 квалификационного разряда, **13 143 -** для 7 квалификационного разряда |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **13 472** |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | **13 801** |
|  |  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационныйуровень | делопроизводитель; секретарь-машинистка; | **12 670** |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | **13 000** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; | **13 328** |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | **13 656** |
| 3 квалификационный уровень | заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела;  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | **14 313** |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | **14 970** |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; | **15 299** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; специалист по кадрам; специалист по охране труда | **15 628** |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | **15 957** |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | **16 283** |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | **16 613** |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | **16 939** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки, аккомпаниатор; культорганизатор; | **13 000** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | |  |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
|  | концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; артист-вокалист (солист); артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по фольклору; специалист по методике клубной работы; звукооператор; | **13 986** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (ставки) с 01.10.2024, руб. |
|  | главный балетмейстер; главный режиссер; художественный руководитель; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; 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; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам. | **17 925** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Корректор; технический редактор | **13 656** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент | **13 656** |
| 2 квалификационный уровень | Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор | **13 986** |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент | **14 313** |
| 4 квалификационный уровень | Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор | **15 299** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»** | | |
| 2 квалификационный уровень | Ответственный секретарь | **16 613** |
| 3 квалификационный уровень | Главный редактор | **17 925** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник; научный сотрудник | **16 939** |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | **17 268** |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | **17 600** |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; ученый секретарь | **17 925** |
|  |  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | **13 792** |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | **14 053** |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | **14 316** |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель\*(2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор\*(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | **14 576** |
| \*(2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. \*(3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | | |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей\*(4) | **15 858** |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования\*(5); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | **16 135** |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | **16 416** |
| \*(4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню. \*(5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню. | |  |

Приложение № 2 к Положению,

утвержденному постановлением

администрации муниципального района

«Шилкинский район»

от « » февраля 2025 года №

**Критерии оценки интенсивности, высоких результатов работы**

**работников Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Целевые показатели оценки за специфику работы** | | |
| № пп | Наименование критерия оценки за специфику работы | Рекомендуемый размер оценки в баллах |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Разъездной характер работы | 10 |
| 2 | Исполнение должностных обязанностей в условиях ненормированного рабочего дня | 10 |
| 3 | Высокое профессиональное мастерство | 20 |
| 4 | Особые творческие достижения (личные профессиональные достижения, как номинация на профессиональную премию) | 30 |
| 5 | Выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль, сложная партия, номер, отрывок, художественное решение, творческое новаторство) | 30 |
|  |  |  |

**Целевые показали оценки интенсивности и высоких результатов работы**

| № пп | Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Рекомендуемый размер оценки в баллах |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 10-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 10-40 |
| 2 | Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 10-20 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | 10-20 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | 10-20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 10-20 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 10-20 |
| 4 | Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 10-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со cтороны администрации учреждения | 10-20 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10-40 |
| отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима | 10-40 |
| 7 | Инженерно-технические работники, киномеханики | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 10-20 |
| качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий | 10-20 |
| соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | 10-20 |
| обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий в районы края, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда | 10-20 |
| 8 | Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) | уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего семестра) | успеваемость (допуск к экзамену, сессии) - 100% | 20-40 |
| повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 10-20 |
| качество подготовки учащихся (по итогам предыдущего семестра) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 10-20 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего семестра) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 10-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 10-20 |
| 10 | Артистический персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива | 20-40 |
| 11 | Главный библиотекарь (библиограф) | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 10-40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов ДЛЯ информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 10-40 |
| 12 | Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 10-30 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 10-30 |
| качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала) | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 10-30 |
| 13 | Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 10-40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 10-40 |
|  |  |  |  |  |
| Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников Учреждения. | | | | |

**я**