



Администрация  
муниципального  
образования «Иволгинский  
район»  
Республики Бурятия

Буряад Республикын  
«Ивалгын аймаг»  
гэһэн муниципальна  
байгууламжын захиргаан

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«27» 11 2023 г.

№ 948

с. Иволгинск

**О внесении изменений в постановление администрации МО «Иволгинский район» от 07.12.2021 года № 901 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры и Положения о порядке премирования работников муниципальных учреждений в сфере культуры»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 года № 620 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Республики Бурятия от 15.07.2015 N 359, от 15.01.2016 N 6, от 02.08.2016 N 365, от 11.08.2016 N 374, от 27.09.2016 N 450, от 14.04.2017 N 164, от 21.06.2019 N 333, от 06.12.2019 N 642, от 07.04.2020 N 181, от 14.04.2021 N 160, от 16.07.2021 N 390, от 02.03.2022 N 84, от 31.05.2022 N 314, от 09.02.2023 N 67, от 10.04.2023 N 182, от 16.05.2023 N 262), Распоряжения Главы республики Бурятия № 75-рг от 27.10.2023 и постановлением администрации муниципального образования «Иволгинский район» от 13.11.2023 г. № 909 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Иволгинский район» от 23.12.2023 года № 943 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета»

Администрация муниципального образования «Иволгинский район» Республики Бурятия постановляет:

1. Внести изменения в приложение № 1 к постановлению администрации муниципального образования «Иволгинский район» от 07.12.2021 года № 901 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры и Положения о порядке премирования работников муниципальных учреждений в сфере культуры» (в редакции постановления администрации муниципального образования «Иволгинский район» от 30.12.2021 г. № 972, от 23.12.2022 г. № 947, от 27.06.2023 г. № 458) и изложить в новой редакции согласно приложению к данному постановлению;

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2023 года;

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию на официальном сайте МО «Иволгинский район»;

4. Контроль за исполнением возложить на заместителя главы администрации МО «Иволгинский район» по экономическому развитию Дашиева Э.П.

Глава МО «Иволгинский район»  
Республики Бурятия



Н.В. Емонаков

Приложение 1  
утверждено постановлением  
администрации муниципального  
образования «Иволгинский район»  
от «27» 11 2023 г. № 948

## Положение

об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление культуры и туризма», муниципального автономного учреждения «Районный методический культурно-досуговый центр «МИР», муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система МО «Иволгинский район»

### 1. Общие положения

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в сфере культуры (далее - учреждения), финансируемых из местного и республиканского бюджета, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, положениями об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета, утверждаемыми органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя (далее - учредители), с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

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, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

Рекомендуемые размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

Нормативными правовыми актами учредителей об оплате труда работников подведомственных учреждений (фондов) устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующие оклад по квалификационным уровням, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням.

Компенсационные и стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных и стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения (фонда).

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций

по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям, главному бухгалтеру и главному экономисту в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы, осуществляются Советом трудового коллектива, руководителем структурного подразделения по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности муниципальных учреждений не начисляются в случаях необеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

соответствующим требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии не устраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения либо за счет выделенных ему финансовых средств;

начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством о минимальном размере оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку;

иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т.ч. за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу учредителя

учреждения (решению собрания представителей учредителя). Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений и их заместителей принимаются учредителями.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений, устанавливается учредителем:

для руководителей учреждений в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Учредители устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом ограничений, установленных пунктами 14, 15 настоящего Положения, и согласовывается с учредителем.

При создании учреждения штатное расписание согласовывается с Финансовым управлением Администрации МО «Иволгинский район», заместителем главы по экономике и финансам Администрации МО «Иволгинский район», главой Администрации МО «Иволгинский район».

Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств местного бюджета, республиканского бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Штатное расписание муниципальных учреждений формируется за счет всех источников финансирования.

Штатное расписание учреждения согласовывается заместителем главы по экономике и финансам администрации муниципального образования «Иволгинский район», руководителем финансового управления администрации муниципального образования «Иволгинский район», утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

## 2. Порядок

### определения должностного оклада руководителя учреждения

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times H \times K$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а

$$ЗП_{ср} = \frac{ФОТ}{\text{Числ.} \times n} \quad \text{где:}$$

также другие компенсационные выплаты.

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

п - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 – 1,3
II	0,95 – 1,1
III	0,75 – 0,9
IV	0,5 – 0,7

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения".

Конкретная величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню определяется учредителем, в ведении которого находится учреждение.

Для учреждений, финансируемых из местного бюджета, значение корректирующего коэффициента определяется учредителем в размере не более 1,3





Приложение № 2  
к Положению об установлении систем оплаты труда  
работников муниципальных учреждений  
в сфере культуры

Порядок

определения выплат компенсационного и стимулирующего характера работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений в сфере культуры

Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено действующим законодательством.

Работникам муниципальных учреждений производятся следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты в местностях с особыми климатическими условиями труда;

выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты к заработной плате;

процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных работникам (водителям) муниципальных учреждений устанавливается доплата до 24% от должностного оклада.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Таблица 1

Виды и размеры коэффициентов компенсационных выплат для работников муниципальных учреждений

	Виды компенсационных выплат	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Выплаты в местностях с особыми климатическими условиями труда	Устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации
1.1.	Районный коэффициент к заработной плате	
1.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	
2.	Выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
2.1.	За работу в ночное время	20%
2.2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4%
2.3.	При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Водителям - до 24%

#### Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются Положением

о премировании в соответствии с Приложением № 2 настоящего Постановления.

При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководители муниципальных учреждений вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Таблица 2

Виды и размеры коэффициентов стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений

	Виды стимулирующих выплат	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	от 0% до 100%
2.	Выплата за качество выполняемых работ	от 0% до 100%
3.	Надбавки за почетные звания и ученые степени:	
3.1.	За ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный работник культуры Республики Бурятия»	до 10%
3.2.	За ученую степень доктора наук или почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 20%
4.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих в зависимости от продолжительности их деятельности по профилю работы	от 3 до 8 лет - 10% от 8 до 13 лет - 15% от 13 до 18 лет - 20% от 18 до 23 лет - 25% от 23 лет - 30%
5.	Премии по итогам работы	Максимальным размером не ограничивается

### Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание муниципальных учреждений формируется за счет всех источников финансирования.

3.2. Штатное расписание учреждения согласовывается заместителем главы по экономике и финансам администрации муниципального образования «Иволгинский район», руководителем финансового управления администрации муниципального образования «Иволгинский район», утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3.3. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливается руководителями учреждений.

3.4. Работникам муниципальных учреждений выплачивается материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда работников - в размере 1 должностного оклада.

3.5. Индексация заработной платы производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования «Иволгинский район». При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение  
к Порядку выплат компенсационного и стимулирующего  
характера работников, общеотраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих,  
профессий рабочих муниципальных учреждений  
в сфере культуры

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

Профессиональные квалификационные группы должностей	Должности	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Размер оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Аккомпаниатор	8353	1	8353
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Аккомпаниатор-концертмейстер, администратор библиограф, библиотечкарь, библиотечкарь-каталогизатор, администратор электронных ресурсов библиотеки, администратор локальной сети библиотеки, методист, методист по составлению кинопрограмм, специалист по жанрам творчества, художник-постановщик, художник-декоратор, менеджер по	9706	1	9706

	культурно-массовому досугу			
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Художественный руководитель, режиссер-постановщик, заместитель директора, заведующий отделом, (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций, заведующий детской библиотекой, заведующий отделом (сектором, филиалом) библиотеки, централизованной библиотечной системы, хормейстер, балетмейстер, балетмейстер-постановщик	12240	1	12240

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	9262	1,0	9262
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10289	1,0	10289
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, юрист-консульт, менеджер	11956	1,0	11956
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	11956	1,1	13152
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
2 квалификационный уровень	Заместитель начальника, главный бухгалтер, главный экономист	15076	1,0	15076

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	7519	1,0	7519

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н)



Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"				
3 квалификационный уровень	Системный администратор	11956	1,0	11956