



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

П Р И К А З

22 мая 2023 г.

Донецк

№ 126-09

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
бюджетных учреждений
культуры и искусства

Руководствуясь Положением о Министерстве культуры Донецкой Народной Республики, утвержденным Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 10 октября 2019 года № 30-11, в целях методического обеспечения деятельности бюджетных учреждений культуры и искусства

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и искусства (прилагается).
2. Настоящий Приказ вступает в силу со дня подписания.

И.о. Министра

М.В. Желтяков

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Министерства культуры
Донецкой Народной Республики

дд. 05.00.23. № 126-ОА

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
бюджетных учреждений
культуры и искусства**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и искусства (далее - Положение, учреждения, работники) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 года № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений», приказом Министерства культуры Донецкой Народной Республики от 10.04.2023 года № 46-ОД «Об утверждении порядка назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе одного и более иностранных языков, исчисления трудового стажа для выплаты надбавки за выслугу лет».

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании законодательства Российской Федерации, законодательства Донецкой Народной Республики и нормативных правовых актов соответствующего органа местного самоуправления.

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения подлежит корректировке в случаях:

- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия органом местного самоуправления, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема на финансовое обеспечение выполнения _____;
- установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер

(в пределах сформированного фонда оплаты труда);

- при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.3. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

1.6. Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением (отделом) культуры городской (районной) администрации и включает в себя все должности служащих (профессиональных рабочих) учреждения.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, тарифных ставок) работников учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом обеспечения соблюдения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры 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, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Донецкой Народной Республики.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата в размере до 50% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

3.2.2. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты составляет не менее 20% части должностного оклада (оклада, ставки, заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном соотношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной плате, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

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

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Доплата водителям автотранспортных средств за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 25 процентов от тарифной ставки за фактически отработанное время.

3.6. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за почетные звания;
- надбавка за ученое звание;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за работу в сельской местности;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за сложность и напряженность;
- надбавка за интенсивность;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за классность водителям автотранспортных средств;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год); за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.1.1. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины (по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 07 апреля 2014

года), Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

«заслуженный» - до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«народный» - до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием.

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию, как по основной должности, так и по совместительству.

4.1.2. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием в следующих размерах:

«профессор» - до 33 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«доцент, старший научный сотрудник» - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

4.1.3. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, в следующих размерах:

«доктор наук» - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«кандидат наук» - до 15 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

4.1.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

4.1.5. Надбавка молодым специалистам учреждений устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от

формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.1.6. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам; качественное и в срок выполнение поручений руководителя; степень сложности и важности выполнения поставленных задач; уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление.

4.1.7. Доплата за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:

-водителям II класса – 10 процентов от тарифной ставки;

-водителям I класса – 25 процентов от тарифной ставки.

Начисляется за фактически отработанное водителем время.

4.1.8. Надбавка за интенсивность устанавливается в размере от 15 до 50 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) работникам учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычными исполнением служебных обязанностей условия труда (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, - высоких и низких температурах окружающей среды, различных погодных условиях, физических нагрузках при работе с книжным фондом – и показатели результативности (систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за выполнение работ методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах.

4.1.9. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в размере от 20 до 200 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) за награждение Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации; награждение Почетной грамотой или Благодарностью Главы Донецкой Народной Республики, Правительства Донецкой Народной Республики; присвоение почетных званий Российской Федерации, Донецкой Народной Республики и награждение знаками отличия; награждение Почетной грамотой или

Благодарностью Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Донецкой Народной Республики; награждение

почетной грамотой или Благодарностью администрации города (района); за работу, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, расширение перечня услуг и предоставление возможности доступа жителям к информации о видах услуг и непосредственное получение услуг, оказываемых в учреждении; участие в подготовке и реализации значимых проектов и программ; выполнение и перевыполнение плановых показателей, разработанных и установленных учреждением; проведение обучающих мероприятий, подготовка докладов, сообщений, консультаций, методических пособий и т.д.; участие во Всероссийских, республиканских мероприятиях, что подтверждается наличием дипломов, грамот, сертификатов (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней); работникам из числа художественного и артистического персонала в зависимости от их участия в подготовке новых программ; руководителям коллективов, имеющих звание «народный (образцовый) самодеятельный коллектив (студия)»; внедрение в работу новых компьютерных технологий.

4.1.10. Надбавка за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам в следующем порядке:

Одного европейского – 10 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки);

Одного восточного – 15 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки);

Двух и более языков – 25 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

4.1.11. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждения в следующих размерах при стаже работы:

-от 3 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада (оклада) работника;

-от 10 до 20 лет – 20 процентов от должностного оклада (оклада) работника;

-выше 20 лет – 30 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

4.1.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.1.13. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ

может устанавливаться одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, регионального, городского уровня); участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения).

Премирование работников производится в соответствии с локальным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности.

5.3. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается на

5-15 процентов ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения, должностной оклад главного бухгалтера – на 10-30 процентов ниже, чем должностной оклад его непосредственного руководителя.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

5.5. Руководителю учреждения, заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от эффективности работы учреждения (подразделения учреждения, находящегося в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается с учетом того, чтобы при получении их в максимальном размере (выполнении всех показателей эффективности) не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

5.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.