

АДМИНИСТРАЦИЯ
ПЕСЧАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6

24 января 2025 г.

«Об утверждении Положения об оплате труда работников
МКУ Песчановский КДЦ Серафимовичского муниципального
Района Волгоградской области»

В соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации,
Администрация Песчановского сельского поселения Серафимовичского муниципального
района Волгоградской области
постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Песчановского сельского поселения Серафимовичского муниципального района Волгоградской области согласно приложению.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 13.01.2025 года.
4. Настоящее постановление подлежит обнародованию.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Песчановского
сельского поселения



А.К. Умаргалиева

Положение
об оплате труда работников МКУ «Песчановский культурно - досуговый центр»
Серафимовичского муниципального района Волгоградской области» (сокращенное
наименование МКУ «Песчановский КДЦ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующим вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКУ «Песчановский КДЦ» Серафимовичского муниципального района Волгоградской области» (далее именуется - Учреждение), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, художественного руководителя и бухгалтера;
- условия и порядок осуществления прочих выплат;
- предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях, определенных трудовым договором, в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размеры базовых (минимальных) окладов (ставок, должностных окладов), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным в соответствии с **трудовым законодательством**, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Руководителю, художественному руководителю, бухгалтеру и специалистам, работающим в сельской местности устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников Учреждения, по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаются согласно **приложению**.

2.2. При индексации базовых (минимальных) окладов (ставок) работников их размеры подлежат округлению до целевого рубля в сторону увеличения.

2.3. Конкретные размеры окладов (ставок, должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы и (или) в зависимости от присвоенных работникам квалификационных

разрядов в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий](#).

2.4. При установлении оклада (ставки, должностного оклада) работнику Учреждения, базовый (минимальный) оклад (ставка) которого, определяемый в соответствии с настоящим Положением, ниже действовавшего оклада (ставки, должностного оклада), применяется повышающий коэффициент.

В этом случае размер оклада (ставки, должностного оклада) работника Учреждения определяется путем умножения базового (минимального) оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к базовому (минимальному) окладу (ставке) образует оклад (ставку, должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к базовому (минимальному) окладу (ставке) может составлять до 1,5.

2.5. Должностные оклады (ставки) аккомпаниаторов-концертмейстеров учреждений устанавливаются за 4 часа работы в день.

Должностные оклады руководителям клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного народного творчества, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день.

2.6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже [минимального размера оплаты труда](#), установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, сложности и напряженность в труде, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам) работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения и иными нормативными правовыми актами с учетом аттестации рабочих мест, в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон в процентном отношении (до 100 % от оклада по совмещаемой должности) к должностному окладу работника (либо определенной суммой), которому производится доплата.

3.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха, работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области) или в абсолютных величинах, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Применение указанных выплат не образует новый оклад (ставку, должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (ставке, должностному окладу).

4.2. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду выплат стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных правовых актах учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах объема средств на оплату труда.

Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема ассигнований муниципального бюджета, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений (кроме муниципальных библиотек) в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);
- при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада).

4.5. Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за

применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) по одному или нескольким основаниям.

Выплата устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (полугодие, год).

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;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам Учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

4.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться следующие виды премий:

а) премия по итогам работы (за квартал, год), размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) Премия за эффективность и результативность работы выплачивается работникам Учреждения по результатам работы за определённый период (за квартал, полугодие, год) на основании критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество деятельности работника, в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

Критерии оценки эффективности и результативности работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с методическими рекомендациями и локальными актами учреждения.

Премия за эффективность и результативность работы производится только по основной должности и предельными размерами не ограничивается.

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ, которая выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

г) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

4.9. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии выполнения показателей муниципального задания, установленного администрацией Песчановского сельского поселения.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения (за исключением

руководителя, художественного руководителя и бухгалтера) и не должен превышать пяти размеров средней заработной платы без учета компенсационных выплат.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются администрацией Песчановского сельского поселения.

5.3. При расчете средней заработной платы работников Учреждения в целях установления должностного оклада руководителю учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

Средняя заработная плата работников Учреждения определяется путем деления фактически начисленного годового фонда оплаты труда работников Учреждения (без выплат компенсационного характера) за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения, на среднесписочную численность работников Учреждения за все месяцы календарного года и на число календарных месяцев в году.

Расчет среднесписочной численности производится в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

5.4. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором, заключенным администрацией Песчановского сельского поселения с руководителем Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, художественному руководителю и бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются по результатам деятельности Учреждения на основании решения учредителя учреждения. Выплаты за стаж работы осуществляются в соответствии с [разделом 4](#) настоящего Положения.

5.7. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год), размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

- Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее – целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение посещаемости, численности участников мероприятий культурно-досугового учреждения,

увеличение количества библиографических записей в электронном каталоге (библиотека),

увеличение объема доходов от оказания платных услуг,

увеличение количества предоставляемых учреждениями культуры дополнительных услуг.

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году, по сравнению с предыдущим годом.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ, которая выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада;

Решение о премировании руководителя учреждения принимается Учредителем.

6. Условия и порядок осуществления прочих выплат

6.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам Учреждения может предоставляться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения по

согласованию с администрацией Песчановского сельского поселения на основании письменного заявления работника руководителю Учреждения в следующих случаях:

- при наступлении непредвиденных обстоятельств (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств;
- в связи со смертью близких родственников;
- заболевание.

7. Порядок и условия предоставления работникам Учреждения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за трудовой стаж

7.1. Работникам Учреждения к основному ежегодному отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за трудовой стаж:

- свыше 5 лет – три календарных дня;
- свыше 10 лет – пять календарных дней;
- свыше 15 лет – десять календарных дней;
- свыше 20 лет – четырнадцать календарных дней;

7.2. Всем работникам Учреждения выплачивается единовременная надбавка к отпуску за стаж работы:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;
- от 5 года до 10 лет – 20 процентов от должностного оклада;
- от 10 года до 15 лет – 30 процентов от должностного оклада;
- от 15 года до 20 лет – 40 процентов от должностного оклада;
- свыше 20 лет – 50 процентов от должностного оклада.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
МКУ Песчановский КДЦ

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ
окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников
МКУ Песчановский КДЦ
И ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ), НЕ ОТНЕСЕННЫМ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки) (рублей)
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)		
1.2.	<u>Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена:</u> аккомпаниатор; культ организатор	12634
1.3.	<u>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:</u> аккомпаниатор-концертмейстер	22354
1.4.	<u>Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии:</u> Художественный руководитель; хормейстер;	22354
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
2.1.	<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» :</u> 1 квалификационный уровень: Техники всех специальностей без категории	8046
2.2.	<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» :</u> 1 квалификационный уровень: без категории: библиотекарь	17356