



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ БОРОДАЧЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 09.01.2025 г № 1/1

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального учреждения культуры «Бородачевский центр культуры и досуга» Жирновского
муниципального района Волгоградской области**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы Жирновского муниципального района от 26.12.2011 года № 1704 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жирновского муниципального района Волгоградской области», руководствуясь Уставом сельского поселения Бородачевское,

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Бородачевского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее Положение).
2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры Бородачевского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области:
 - привести правовые акты, регламентирующие оплату труда работников учреждения в соответствии с Положением;
 - в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации организовать работу по информированию и уведомлению работников о переходе учреждения в новую систему оплаты труда;
 - провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками;
 - по мере необходимости привести в соответствие нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношение, возникшие с 01.09.2025 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации Бородачевского сельского поселения Л.Ф.Быкову.

Глава Бородачевского сельского поселения

А.И.Фомин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
Бородачевского сельского поселения
№ 1/1 от 09.01.2025 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Бородачевский центр культуры и досуга»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Бородачевский центр культуры и досуга» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию отношений от 21 декабря 2007 года, протокол № 9, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Муниципального учреждения культуры «Бородачевский центр культуры и досуга» (далее именуется – учреждение) и включает в себя:

Базовые (минимальные) размеры окладов (базовых должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе - (далее именуется – минимальный оклад ПКГ) работника муниципального учреждения

наименование, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к окладам;

наименование, условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный оклад ПКГ, размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, мнением представительного органа работников муниципального учреждения и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема средств бюджета поселения и средств, поступающих от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу (стаж работы) в учреждениях) за счет средств бюджета поселения должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по должностным окладам.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда работников, осуществляющих предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, а также на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Жирновского муниципального района Волгоградской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Руководители несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1. Системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий; государственных гарантий по оплате труда; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера; настоящего Положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Минимальные размеры окладов ПКГ работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008г. №247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Индексация минимальных окладов ПКГ осуществляется в порядке установленном законодательством Волгоградской области.

2.4. Должностные оклады (ставки) определяются путем умножения минимального оклада ПКГ на величину повышающего коэффициента квалификационного уровня установленного на основе отнесения должности занимаемой работником к профессиональной квалификационной группе.

2.5. Конкретные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются всем работникам с учетом повышающего коэффициента за квалификационный уровень.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационный уровень определяются в соответствии с дифференциацией должностей и с учётом сложности и объема выполняемой работы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников муниципального учреждения.

2.6. Учреждение в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов (ставок), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимальными размерами.

Должностные оклады (ставки) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.8. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

2.11. 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, работникам учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется договором, заключенным администрацией Бородачевского сельского поселения с руководителем учреждения. Размер должностного оклада устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников муниципального учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) и не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций руководителя муниципального учреждения.

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.3. Заместители руководителей учреждений, главные бухгалтера имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в порядке, установленном для работников учреждений.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются с учетом условий труда в порядке, установленном для работников учреждений, предусмотренным разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой администрации Бородачевского сельского поселения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

3.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется правовым актом главы администрации Бородачевского сельского поселения.

3.8. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в других случаях выполнения работы в условиях отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении и объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Все вышеназванные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

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

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются с учетом аттестации рабочих мест в размере от 6 до 12 процентов должностного оклада в пределах ассигнований, выделенных учреждением на оплату труда.

На момент введения системы оплаты труда, устанавливаемой настоящим Положением, указанная выплата сохраняется всем работникам, получающим ее ранее, а также устанавливается при заключении трудовых договоров по должностям, по которым предусматривалось установление этой доплаты. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

работникам учреждений за каждый час работы в ночное время путем повышения оплаты труда в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы;

работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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 трудового договора в процентном отношении к должностному окладу работника, которому производится выплата, за счет и в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности.

4.5. Для водителей легковых и грузовых автомобилей, автобусов руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников может вводиться ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплата за стаж работы;
- выплата за классность водителю;
- персональная надбавка;
- выплата за методическую работу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за расширенную зону труда;
- за интенсивность
- за качество труда;
- за наличие высшего образования.

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

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных правовых актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Работникам муниципальных библиотек выплата за стаж работы устанавливается в размере 10 % от должностного оклада (ставки) за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа.

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

5.5. Водителям автомобилей устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 2-го класса – 10%;

водителям автомобилей 1-го класса – 25%.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д», «Е».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д», «Е».

5.6. Персональная надбавка может быть установлена работнику муниципального учреждения при наличии бюджетных средств с учетом:

уровня его профессиональной подготовленности;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

работы с коллективом, имеющим почетное звание «Народный», «Образцовый»;

наличие победителей (лауреатов) в районных, областных, всероссийских конкурсах.

Размер надбавки - не более 200 % должностного оклада (ставки).

5.7. Выплата за методическую работу устанавливается работникам учреждений, осуществляющих библиотечное обслуживание, учредительными документами которых предусмотрено выполнение методических, консультационных и (или) координационных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим библиотечное обслуживание. Данная выплата устанавливается работникам учреждений, осуществляющих библиотечное обслуживание, в должностные обязанности которых входит осуществление методических, консультационных и (или) координационных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим библиотечное обслуживание, в размере 10 % оклада (ставки, должностного оклада).

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) так и в абсолютной величине. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премияльные выплаты могут производиться за счет средств фонда оплаты труда, при условии выполнения показателей муниципального задания, установленного администрацией Медведицкого городского поселения.

5.9 Выплата за расширенную зону труда устанавливается при увеличении объема работы или выполнении дополнительного объема работ и не может превышать 100 % должностного оклада (ставки).

5.10 Надбавка за сложность, интенсивность труда устанавливается работникам учреждения на срок не более одного календарного года, но не более 200 процентов от оклада (должностного оклада), с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка устанавливается в размере до 200 % должностного оклада (ставки).

5.11 Установление надбавки за качество труда осуществляется по решению руководителя учреждения за достижение показателей стимулирования:

своевременное выполнение плана работы учреждения;

проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

выполнение и перевыполнение целевых показателей муниципального задания для учреждения на текущий год;

отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения;

актуальность, социальная значимость, уникальность, инновационный характер разработки новых идей, проектов программ.

Размер доплаты за качество труда не может превышать 100 % должностного оклада (ставки).

5.12. При наличии у работника высшего профессионального образования, ему устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада (ставки).

5.13. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения. Критерием для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений является среднесписочная численность работников учреждения. Кратность оклада руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения определяется в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения за предыдущий календарный год и составляет:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	До 5	1,3
2.	От 6 до 50	1,5
3.	Свыше 51	2

Конкретный размер кратности оклада руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения является обязательным для включения в трудовой договор руководителя учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения, руководителю учреждения – по решению главы Бородачевского сельского поселения.

6.2. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисляемым на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

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

6.4. Вышеперечисленные условия оплаты труда устанавливаются для штатных работников, и работников работающих по совместительству.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
учреждения культуры
«Бородачевский центр культуры и досуга»

№п/п	Наименование должности	Минимальный	Рекомендуемый
------	------------------------	-------------	---------------

		размер оклада, ставки (рублей)	размер повышающего коэффициента
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»			
1.	Библиотекарь, библиограф, лектор, хранитель фондов, художники всех специальностей	25 000,00	1,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства».			
1.	Директор, заведующий культурно-досуговых учреждений, библиотекой, музеем	30 000,00	1,0
2.	Художественный руководитель, балетмейстер-постановщик, режиссер-постановщик	27 000,00	1,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»			
1.	Начальник отделов: кадров технического, финансового	25 000,00	1,0
2.	Главный экономист, главный бухгалтер, главный инженер	25 000,00	1,0
3.	Директор (заведующий) филиала другого обособленного структурного подразделения	25 000,00	1,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»			
1.	Гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, водитель, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	15 000,00	1,0