



ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
СВЕТЛОЯРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ РАЙГОРОДСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.01.2025

№ 5

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры "Культурно-досуговое объединение Райгородского сельского поселения".

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ (в ред. Федерального закона от 19.12.2022 N 522-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда», Уставом Райгородского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области, администрация Райгородского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Постановление администрация Райгородского сельского поселения от 15.04.2022 № 30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры "Культурно-досуговое объединение Райгородского сельского поселения" – признать утратившим силу.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры "Культурно-досуговое объединение Райгородского сельского поселения".
2. Директору Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговое объединение Райгородского сельского поселения» с момента вступления в силу настоящего постановления привести локальные нормативные правовые акты и штатное расписание в соответствии с требованиями настоящего постановления.
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01 января 2025 года и подлежит официальному обнародованию путем официального опубликования
5. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Главы Райгородского сельского поселения



Е.Н. Стружко

**Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры
"Культурно-досугового объединения Райгородского сельского поселения".**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры "Культурно-досугового объединения Райгородского сельского поселения". (далее - положение), разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ (в ред. Федерального закона от 19.12.2022 N 522-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда», Уставом муниципального образования Райгородского сельского поселения Светлоярского муниципального района Волгоградской области

Настоящее положение предусматривает систему оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения "Культурно-досугового объединения Райгородского сельского поселения". (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, принятыми в соответствии с Законом, настоящим Положением, и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования (Приложение 1)

1.5. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы с учетом требований системы нормирования труда, установленных в учреждениях на основании типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, по согласованию с администрацией. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от сложности выполняемых работ за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Сложность выполняемых работ определяется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. 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.

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

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

2.6. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Райгородского сельского поселения. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Оплата труда за выполнение работ различных квалификаций производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определённым трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (объёма) дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объёма работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.1.2. 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.

День отдыха, указанный в абзаце первом настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в учреждениях

устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность устанавливается приказом директора и не должна превышать одного должностного оклада;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) персональная повышающая надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

г) выплаты за методическую работу;

3) надбавка за стаж работы по специальности, выслугу лет;

4) премиальные выплаты.

5) сельские выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается 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 методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональная повышающая надбавка к окладу (должностному окладу), устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения и не должна превышать 30 % от оклада (должностного оклада).

При определении размера надбавки к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональная повышающая надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.3. Выплата за выполнение целевых показателей устанавливается 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, выплачивается не более 35% от оклада (должностного оклада)

4.3. Выплаты за методическую работу устанавливаются не более 10% от оклада (должностного оклада), на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены

4.3.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный", или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры, образования;

20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный". При наличии у работника учреждения нескольких ученых степеней и почетных званий указанная надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований по желанию работника учреждения.

Выплата надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится ежемесячно пропорционально объему выполненных работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ) в пределах фонда оплаты труда.

4.3.2. Выплата за классность устанавливается сотрудникам-водителям, как правило, устанавливается в следующих размерах: имеющим 1-й класс квалификации - в размере 25 % тарифной ставки; имеющим 2-й класс квалификации - в размере 10 % тарифной ставки; имеющим 3-й класс квалификации - надбавка не назначается.

4.4. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, не должен превышать 150 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Надбавки за стаж работы по специальности, выслугу лет.

4.5.1. Надбавки за стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников; для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 4 лет включительно - 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).

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности в учреждениях культуры и дополнительного образования детей.

4.5.3. Установление (изменение) размера надбавки за стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

4.6. Премияльные выплаты.

4.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам учреждений в соответствии с положением, регламентирующим основания (показатели) и условия указанной выплаты, которое утверждается руководителем учреждения. Размер премии по итогам года не может превышать 100% от оклада (должностного оклада).

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.8. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, специалистов.

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным администрацией Райгородского сельского поселения с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Размеры должностных окладов руководителя и специалистов учреждения регламентируется трудовым договором, заключенным между учреждением и, соответственно, специалистами.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, специалистов формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) в кратности от 1 до 5.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, относятся:

- 1) надбавка за стаж работы по специальности, выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, сотрудникам устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных отделом культуры и молодежи;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.10. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его сотрудникам производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах сотрудникам учреждения принимается в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.12. Надбавка за стаж устанавливаются руководителю учреждения, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Выплаты надбавки за стаж руководителю учреждения, его сотрудникам осуществляются в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.14. Руководителю учреждения, его сотрудникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения, его сотрудникам устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения, его сотрудников не должен превышать 1,2 оклада (должностного оклада).

5.15. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми администрацией Райгородского сельского поселения.

6. Другие вопросы оплаты труда

В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава администрации Райгородского сельского поселения на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

7. Отпуск за стаж работы

Администрация Райгородского сельского поселения обеспечивает работникам МКУК:

7.1. Предоставление квалифицированным работникам учреждений культуры (кроме библиотек) дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы:

- свыше 5 лет - 3 календарных дня;
- свыше 10 лет - 5 календарных дней;
- свыше 15 лет - 8 календарных дней;
- свыше 20 лет - 10 календарных дней;

7.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы квалифицированным работникам библиотек:

- после 5 лет - 3 рабочих дня;
- после 10 лет - 5 рабочих дней;
- после 15 лет - 8 рабочих дней;
- после 20 лет - 10 рабочих дней.

8. Оплата труда во время простоя

8.1. Оплата труда работников МКУК за время простоя определяется с учетом следующих условий:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине работника не оплачивается.

8.2. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

8.3. Если творческие работники МКУК, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является.

**Приложение 1 к положению
«Об оплате труда работников
МКУК "КДО Райгородского
сельского поселения"»**

№ п/п	Кол-во единиц	Наименование должности	Должностные оклады (рублей)
<i>Руководитель и специалисты</i>			
1.	0,75	Директор	9631,35
2.	0,5	Художественный руководитель	6193,31
3.	0,5	Организатор клубной работы	5131,25
4.	0,5	Руководитель творческого кружка	6515,88
5.	0,5	Руководитель клуба здорового образа жизни	6515,88
6.	0,5	Ведущий библиотекарь	6360,59
7.	0,25	Специалист по работе с молодежью	2565,63