



**АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕВЕДУГСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Ленина, 37, с. Нижняя Ведуга, 396910

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.12.2025 года № 89
с. Нижняя Ведуга

О внесении изменений в постановление администрации Нижневедугского сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области от 28.09.2023 г. №57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Нижневедугский сельский дом культуры Семилукского района Воронежской области»

В соответствии с постановлением администрации Семилукского муниципального района Воронежской области от 20.10.2025 №954 «О внесении изменений в постановление администрации Семилукского муниципального района от 10.04.2019 г. №405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области» администрация Нижневедугского сельского поселения постановляет:

1. Внести изменения в постановление администрации Нижневедугского сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области от 28.09.2023 г. №57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Нижневедугский сельский дом культуры Семилукского района Воронежской области» изложив приложение к постановлению в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в периодическом печатном издании органов местного самоуправления Нижневедугского сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области «Нижневедугский сельский муниципальный вестник».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Нижневедугского
сельского поселения



Н.Я. Богомолова

Приложение

к постановлению администрации
Нишневедугского сельского поселения
Семилукского муниципального района
Воронежской области от 28.09.2023г. № 57
(в редакции от 08.12.2025 года № 89)

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «НИШНЕВЕДУГСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Нишневедугский сельский дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации социальной политики», приказом департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 08.10.2014 г. №778-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства», постановлением администрации Семилукского муниципального района Воронежской области от 10.04.2019 г. № 405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, Семилукского муниципального района содержащими нормы трудового права.

Положение регулирует систему и порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры "Нишневедугский сельский дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области", в отношении которого администрация Нишневедугского сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области осуществляет полномочия учредителя (далее - учреждение, администрация).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат

компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 N 26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 N 309) и от 10.12.2008 № 111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.07.2013 № 2654/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309);

- условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке казенному учреждению из районного бюджета, бюджетов поселений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу учреждения, определен в приложении № 2 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с учредителем.

1.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 20 числа текущего периода, за вторую - 5 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счёт работника.

1.10. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

II. Порядок и условия труда работников учреждений

2.1 Размеры должностных окладов работников учреждения культуры устанавливаются руководителем учреждения на основе постановления администрации Семилукского муниципального района от 14.04.2019 г № 405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области», а также на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам применяется повышающий коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры – 1,25.

Должностной оклад определяется по формуле:

$$O_d = B \times K_c,$$

где Б - оклад по ПКГ,

K_c - коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры.

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Таблица 1

Размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства МКУК «Нижеведугский сельский дом культуры» (Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий костюмерной, артист ансамбля, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, культорганизатор. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. №570, по данной ПКГ	20 966

Размеры должностных окладов
должностей руководителя, специалистов и служащих МКУК
«Нишневедутский сельский дом культуры Семилукского муниципального района
Воронежской области» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года
N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Третий квалификационный уровень Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	34 312

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 №42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего 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.

3.9. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

3.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего №111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 г. № 43-р «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

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

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и размер её составляет до 40 % от оклада (должностного оклада), в зависимости от личного вклада каждого работника в деятельность учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

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

4.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и размер её составляет до 40 % от оклада (должностного оклада), в зависимости от результативности и качества выполнения работы.

Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с представителем работодателей).

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";
- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);
- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Воронежской области";
- 900 рублей за почетное звание "Заслуженный артист Воронежской области";
- 800 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Воронежской области".

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы производятся с учетом установленных настоящим пунктом условий.

4.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от суммарной продолжительности периодов работы в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и искусства или (и) от суммарной продолжительности периодов осуществления государственной гражданской (муниципальной) службы в исполнительных органах (муниципальных органах), уполномоченных в сфере культуры, либо (и) суммарной продолжительности периодов работы в них.

Для муниципальных учреждений культуры размеры выплат за стаж непрерывной работы (в процентах от оклада):

- при стаже от 3 лет до 5 лет - 5%;
- при стаже от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при стаже от 10 до 15 лет - 15%;
- при стаже свыше 15 лет - 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время прохождения военной службы по призыву при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

4.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

4.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы производится на основании приказа в размере, соответствующем стажу, со дня, следующего за днем достижения стажа, а при наличии соответствующего стажа у принимаемого в учреждение работника выплата производится со дня начала работы.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам могут выплачиваться денежные премии:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- единовременное премирование.

4.7.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности;
- участие в течение года в выполнении важных работ и мероприятий.

Показатели премирования устанавливаются локальным актом учреждения.

Выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности; - другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

4.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;
- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

К особо важным заданиям относится реализация крупных проектов в сфере культуры, привлечение физических и юридических лиц во внебюджетную деятельность учреждения культуры, участие в ремонте (строительстве) объектов учреждений культуры.

4.8 Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения.

4.9. При наличии дисциплинарного взыскания у работника учреждения премиальные выплаты ему не производятся.

4.10. Премии выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных и нормативных актов;
- при обоснованных жалобах на нарушение работником правил поведения;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

К должностному окладу руководителя по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период

времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент удорожания по месту нахождения;
- коэффициент за группу оплаты труда руководителя;
- коэффициент за стаж работы.

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Одр} = \text{Опкг} \times ((\text{К}_{\text{гот}} + \text{К}_{\text{с}} + \text{К}_{\text{доп}}) - (n - 1)), \text{ где}$$

Опкг – оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

$\text{К}_{\text{с}}$ - коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры (село – 1,25);

$\text{К}_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда руководителя;

$\text{К}_{\text{доп}}$ - коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание:

n - количество коэффициентов.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются 4 группы по оплате труда. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий) находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры (Приложение №3 к настоящему Положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с реорганизацией. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $\text{К}_{\text{гот}} = 1,75$

2 группа – $\text{К}_{\text{гот}} = 1,6$

3 группа – $\text{К}_{\text{гот}} = 1,4$

4 группа – $\text{К}_{\text{гот}} = 1,05$

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Размер должностного оклада вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

$\text{К}_{\text{доп}}$ - коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание.

$$\text{К}_{\text{доп}} = ((\text{К}_{\text{кат.}} + \text{К}_{\text{ст.}} + \text{К}_{\text{зв}})) - (n - 1), \text{ где}$$

$\text{К}_{\text{кат.}}$ - коэффициент по итогам аттестации до 20% от оклада.

$K_{ст.}$ - коэффициент за стаж непрерывной работы осуществляется руководителем, для которых данное учреждение культуры является местом основной работы.

За стаж непрерывной работы рекомендуется следующий размер коэффициента при стаже:

- от 1 до 3 лет - 1,02;
- от 3 до 5 лет - 1,03;
- от 5 до 10 лет - 1,04;
- от 10 до 15 лет - 1,05;
- свыше 15 лет - 1,10.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данной организации в должности руководителя (заместителя руководителя);

- время военной службы граждан, если в течение 3-х месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

$K_{зв.}$ - коэффициент за наличие наград, наличие почетных званий и наград Российской Федерации, СССР:

- звание «Заслуженный» - 1,2
- звание «Народный» - 1,4
- ведомственные награды и почетные звания – 1,1.

n - количество коэффициентов.

Повышение окладов (должностных окладов) ставок заработной платы руководителей учреждений по выше указанным основаниям не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается учредителем муниципального учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Руководителю учреждения приказом учредителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Премияльные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения руководителей за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения (Приложение №4).

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области».

5.5. Руководителю учреждения могут быть оказаны иные выплаты, установленные разделом VI настоящего положения.

5.6. В трудовом договоре с руководителем учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Основанием для выплат является распоряжение Учредителя.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- в случае нуждаемости в лечении на основании копии документа о договорных отношениях с медицинской организацией;
- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам - директор учреждения;
- директору учреждения – глава поселения.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам - руководитель учреждения;
- руководителю учреждения – глава поселения.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1

к положению об оплате труда
работников МКУК «Нижеведугский
сельский дом культуры Семилукского
муниципального района Воронежской
области»

Перечень

должностей, отнесенных к категории административно-управленческого
персонала МКУК «Нижеведугский сельский дом культуры Семилукского
муниципального района Воронежской области»

1. Директор

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МКУК «Нижневедугский
сельский дом культуры
Семилюкского муниципального
района Воронежской области»

Перечень

должностей работников МКУК «Нижневедугский сельский дом культуры Семилюкского муниципального района Воронежской области», отнесенных к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»

1. Специалисты
Культурорганизатор

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МКУК «Нижеведугский
сельский дом культуры
Семилукского муниципального
района Воронежской области»

Объемные показатели отнесения МКУК «Нижеведугский сельский дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» к группам по оплате труда руководителей

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры клубного типа

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1	свыше 1300	от 800 до 13000	от 300 до 800	до 300

Объемные показатели деятельности руководителей учреждений культуры

№ п/п	Показатели	Условия	Кол- во баллов
1	Функционирование органов государственного-общественного управления	Наличие художественного совета Наличие профсоюзной организации Наличие попечительского совета	5 5 5
2	Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации	До 10
3	Количество структурных подразделений	За каждое подразделение	10
4	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях	За каждое дополнительное: - отдельно стоящее здание, -помещение	15 5
5	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	15
6	Наличие собственных (состоящих на балансе) котельных	- котельной на твердом топливе - газовой котельной -инфракрасное	10 20 5

7	Использование механизмов государственно-частного партнерства		15
8	Наличие собственной бухгалтерии		10
9	Количество методических пособий, изданий, брошюр	за 1	10
10	Количество платных услуг, оказываемых населению	1 вид услуги	5
11	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и региональных программах	За каждый разработанный и направленный на конкурс проект. Получение грантов (дополнительное финансирование)	3 10
12	Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации	За одну публикацию За телевизионную передачу	3 10
13	Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения	До 3% 3%-5% Свыше 5% (За каждый бал – 5%)	10 15
14	Организация мероприятий	За каждое мероприятие: фестивали и конкурсы районного уровня; регионального уровня; межрегионального уровня; всероссийского уровня; международного уровня *Предоставление помещения для районных мероприятий *Спектакли, концерты, театрализованные программы районного уровня *Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции различных уровней Дополнительно за мероприятие на платной основе	2 4 6 8 10 2 4 3 3
15	Количество посетителей в год	500 человек	5
16	Количество постоянно	1 формирование:	

	действующих клубных формирований на бесплатной основе	-на бесплатной основе - на платной основе	1 2
17	Наполняемость кружков, коллективов	1 участник	0,5
18	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»	1 коллектив	5
19	Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов различных уровней	За коллектив, за 1 солиста: -международного уровня - всероссийского уровня -межрегионального уровня - регионального уровня - районного уровня	10 8 6 4 2
20	Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан	1 человек	1
23	Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием	1 форма	5
24	Количество записей в электронном каталоге	10 записей	1
25	Количество единиц хранения основного фонда	1000 единиц	1
26	Экспонирование предметов основного фонда	10 единиц	2
27	Количество музейных выставок в год	1 выставка	4
28	Приобретение новых экспонатов для основного фонда	1экспонат	15
29	Количество отреставрированных предметов в год	1 предмет	10
30	Наличие образовательных программ	1 программа	5

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МКУК «Нишневедугский
сельский дом культуры
Семилукского муниципального
района Воронежской области»

Положение
о премировании руководителя МКУК «Нишневедугский сельский дом
культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

Настоящее Положение разработано в целях осуществления премирования руководителя муниципального казенного учреждения культуры с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Руководителю муниципального казенного учреждения культуры могут выплачиваться денежные премии:

- по итогам работы (за месяц, за квартал);
- единовременное премирование.

Единовременное премирование производится за выполнение особо важных и сложных заданий, а также за высокое качество выполняемых работ.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главой поселения в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения культуры по итогам работы за период (месяц, квартал) производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии, созданной учредителем, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно учредителем.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за месяц, квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом учредителя.

2. Премирование руководителя учреждения культуры за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю учреждения культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;
- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ, грамотой департамента культуры Воронежской области.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителю учреждения культуры, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4. Премия руководителю не устанавливается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения культуры за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на учреждение или должностное лицо учреждения.

Размер может быть снижен по решению межведомственной комиссии по вопросам культуры муниципального района в следующих случаях:

- наличие обоснованных жалоб учреждения на работу учреждения культуры или работу руководителя по результатам проведенных учредителем проверок или фактов, изложенных в обращениях;
- наличие в отчетном периоде нарушений налоговой дисциплины, порядка осуществления закупок для нужд учреждения культуры;
- наличия в отчетном периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Руководителю учреждения культуры, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премии не выплачиваются.