

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
СУРОВИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 15.01.2021г

**№ 3**

Об утверждении Положения « Об оплате труда работников культуры  
Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района  
Волгоградской области

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года № 1862-ОД « Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», администрация Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района Волгоградской области, постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение « Об оплате труда работников культуры Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района Волгоградской области.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2021 года.
3. Постановление от 25.10.2013г № 47 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Верхнесолоновское» администрации Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района», считать утратившим силу.

Глава Верхнесолоновского  
сельского поселения  
Суровикинского муниципального района  
Волгоградской области

В.В. Иванцов

Утверждено  
постановлением администрации  
Верхнесолоновского сельского поселения  
Суравикинского муниципального района  
Волгоградской области  
От 15.01.2021 № 3

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СУРАВИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Волгоградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Верхнесолоновского сельского поселения Суравикинского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников культуры Верхнесолоновского сельского поселения Суравикинского муниципального района Волгоградской области (далее – учреждение культуры) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- условия и порядок осуществления прочих выплат.

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

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

1.5. По отдельным профессиям, должностям с учетом требований законодательства и настоящего Положения по согласованию с представительным органом работников учреждением могут устанавливаться часовые ставки заработной платы работников.

1.6. Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, может устанавливаться ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

Применение указанного коэффициента к окладу за работу в сельской местности

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры**

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников муниципального учреждения культуры Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района, по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаются согласно приложению 2.

2.2. Конкретные размеры окладов (ставок, должностных окладов) работников учреждения культуры устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Доля выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников культуры Верхнесолоновского сельского поселения должна составлять не менее 50% заработной платы.

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

## **3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения**

3.1. Работникам учреждения Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплата за разъездной характер работы.

3.2. Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами в соответствии с действующим законодательством.

3.2.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2.2. Работникам учреждения, 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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и устанавливается в размере не более 30 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.2.4. Оплата за выполнение работником учреждения сверхурочной работы производится в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения**

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении культуры Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за стаж работы;

выплата за наличие ученой степени, почетного звания;

персональная повышающая надбавка;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

Объем средств на оплату труда работников культуры формируется на календарный год или иной календарный период исходя из объема ассигнований бюджета Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района в соответствии с установленным порядком.

4.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения культуры (кроме библиотеки) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада).

4.5. Работникам библиотеки выплата за стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада) за каждые пять лет

непрерывного трудового стажа.

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

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

Порядок исчисления непрерывного трудового стажа устанавливается министерством культуры Волгоградской области.

4.7. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующего направлению профессиональной деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной выплаты не должен превышать 20 процентов оклада (ставки, должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

4.8. Персональная повышающая надбавка выплачивается работникам учреждения с учетом квалификационной категории, профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы и иных критериев в порядке, определяемом локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

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

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

4.10. Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, утвержденных министерством культуры Волгоградской области, устанавливается работникам учреждения (структурного подразделения, филиала учреждения), за исключением руководителя учреждения и работников, у которых оклад (должностной оклад) определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Указанная выплата устанавливается работникам учреждения культуры в размере до 100 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам учреждений в соответствии с положением, регламентирующим основания (показатели) и условия указанной выплаты, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии выполнения показателей муниципального задания, установленного органами местного самоуправления поселения.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и не должен превышать пяти размеров средней заработной платы без учета компенсационных выплат.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливаются учредителем.

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

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

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

5.4. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором, заключенным главой Верхнесолоновского сельского поселения Суровикинского муниципального района с руководителем учреждения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по результатам деятельности учреждения на основании решения учредителя учреждения. Выплаты за стаж работы, за наличие ученой степени, почетного звания осуществляются в соответствии со статьей 4 настоящего Положения.

5.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные статьей 4 настоящего Положения.

5.9. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

## **6. Условия и порядок осуществления прочих выплат**

6.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

6.2. Оказание материальной помощи руководителю учреждения может осуществляться в порядке, установленном правовым актом учредителя.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

- |      |   |       |
|------|---|-------|
| 1.   | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <u>среднего звена</u> »:      |       |
| 1.1  | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  | 15000 |
| 2    | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии <u>ведущего звена</u> ":      | 15000 |
| 2.1. | главный библиотекарь; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, помощник художественного руководителя               |       |
| 3.   | Профессиональная квалификационная группа «Должности <u>руководящего состава</u> учреждений культуры, искусства и кинематографии»: | 15000 |
| 3.1  | заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, дома народного творчества         |       |
| 4.   | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих                   |       |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:                               |       |
|      | 1 квалификационный уровень:   |       |
|      | Бухгалтер;  | 15000 |

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников культуры  
Верхнесолоновского сельского поселения

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХНЕСОЛОНОВСКОГО  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/п	Наименование должности	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

1 художественный руководитель

15000