

СОВЕТ МАРЬЯНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КРАСНОАРМЕЙСКОГО РАЙОНА

## РЕШЕНИЕ

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

№ \_\_\_\_\_

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,  
искусства, кинематографии и библиотек подведомственных  
администрации Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района**

В целях установления особенностей оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района Совет Марьянского сельского поселения Красноармейского района р е ш и л:

## 1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (Приложение № 1);

1.2. Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района по профессиональным квалификационным группам (Приложение № 2);

1.3. Перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (Приложение № 3).

2. Муниципальным учреждениям культуры, культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственным администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (Бруснигина В.П., Чадунели Т.В.) довести до сведения работников подведомственных учреждений условия оплаты труда, предусмотренные настоящим решением, в сроки, установленные трудовым законодательством и обеспечить введение новой системы оплаты труда с 1 января 2024 года.

## 3. Признать утратившими силу:

1) решение Совета Марьянского сельского поселения Красноармейского района от 30 сентября 2021 года № 32/2 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района»;

2) решение Совета Марьянского сельского поселения Красноармейского района от 31 октября 2022 года № 50/4 «О внесении изменений в решение Совета Марьянского сельского поселения Красноармейского района от 30 сентября 2021 года № 32/2 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района».

4. Контроль за выполнением настоящего решения возложить на начальника отдела по бухгалтерскому учету и финансам администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (Радченко Н.Ю.).

5. Решение вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко

Председатель Совета  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

М.С. Багалий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
УТВЕРЖДЕНО:  
Решением Совета  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года № \_\_\_\_

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,**  
**искусства, кинематографии и библиотек подведомственных**  
**администрации Марьянского сельского поселения**  
**Красноармейского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и библиотек подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (далее - Учреждения).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

Иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характеров;

мнения представительного органа работников учреждения.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждениями в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.10. Оплата труда работников Учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

## 2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. В Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников Учреждений устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8121
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
	8 квалификационный разряд	9991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10291

	7 квалификационный разряд	10600
	8 квалификационный разряд	10918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11246
4 квалификационный уровень – профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11584
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
		9258
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		12591
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
		14480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		16508

2.4. Работникам, занимающим должности, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу по профессиональным квалификационным группам.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду работ и выше, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, устанавливается базовый оклад

соответствующий 8 разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.6. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения с согласования главного распорядителя средств (администрация Марьянского сельского поселения Красноармейского района) устанавливает размеры окладов работников с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже базовых окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.7. Установление оклада и компенсационных выплат работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других отраслей, осуществляется согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Стимулирующие выплаты таким работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

2.8. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплат труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

3.2. Условия осуществления выплат стимулирующего характера и размеры выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения следующих выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу;

стимулирующая надбавка;

премия;

другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены муниципальными правовыми актами.

3.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом оценки эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей

комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

3.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется работникам учреждения культуры по представлению руководителя учреждения.

3.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников учреждения повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах 3,0.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, занимающих должности служащих, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№п/п	Виды квалификационной категории	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Ведущий	0,20
2	Высшая категория	0,15
3	Первая категория	0,10

3.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№п/п	Должностные категории	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Главный	0,25
2	Ведущий (старший)	0,20
3	Высшая категория	0,15
4	Первая категория	0,10



5	Вторая категория	0,05
6	Третья категория	0,03

3.10. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

3.10.1. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена ученая степень, почетное звание, а также за звание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

10% от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный...»;

15% от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20% от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Народный...»;

25% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный...» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Народный...» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.10.2. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм работы, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

за высокую фактическую загрузку в репертуаре, участие в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.;

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых и иных мероприятий;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив» - руководителям коллективов.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки – до 200 процентов оклада.

3.10.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

№п/п	Количество проработанных лет	Рекомендуемый размер надбавки, в процентах от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5
2	от 3 лет до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

3.11. Премия по тогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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 рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

3.12. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором)

Краснодарского края, главой муниципального образования Красноармейский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Красноармейский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Красноармейский район.

Рекомендуемый размер премии за качество выполняемых работ – до 5 окладов.

3.13. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.14. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п. 3.16. настоящего Положения.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины и производятся за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

3.15. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

3.16. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

№п/п	Наименование	% снижения до
1	За нарушение дисциплины:	
а)	прогул	100
б)	появление на работе в нетрезвом состоянии	100
в)	опоздание на работу	50
2	За нанесение материального ущерба	100
3	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100

3.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут осуществляться выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за работу в сельской местности;

3) за специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии;

4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством,

законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты – 4 процента от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

Перечень работников учреждений, которым производится эта выплата, утверждается распоряжением руководителя учреждения.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Выплата за специфику работы устанавливается:

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический» - в размере 10 процентов от оклада;

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала учреждений и коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов Российской Федерации, - в размере 15 процентов от оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и в срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективных договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

## 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 стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается распоряжением главы Марьянского сельского поселения в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого

им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении Марьянского сельского поселения, Красноармейского района установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками, согласно ст. 145 ТК РФ.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с установленным распоряжением главы Марьянского сельского поселения Красноармейского района показателями эффективности работы учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются администрацией Марьянского сельского поселения Красноармейского района в трудовой договор с руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе выплаты за счет экономии фонда оплаты труда учреждения, устанавливаются распоряжением главы Марьянского сельского поселения Красноармейского района.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает глава Марьянского сельского поселения Красноармейского района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с главой Марьянского сельского поселения Красноармейского района.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в

сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штаты учреждений могут входить должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, и указанные в приложении № 4 к настоящему положению.

6.2. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**  
должностей работников муниципальных казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства ведущего звена»:

- специалист по методике клубной работы (всех категорий);
- звукооператор;
- администратор;
- хранитель фондов;
- библиотекарь;
- художник – декоратор;
- аккомпаниатор-концертмейстер.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства среднего звена»

- руководитель кружка (всех категорий);
- культорганизатор (всех категорий);
- костюмер.

2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей руководителей, специалистов и служащих, не указанных в пунктах 1-3 настоящего приложения:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по ПКГ
1	2	3
1. Должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		0,00
2	Заведующий хозяйством	0,04

квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Пвнутридолжностная категория	0,07
2. Должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается Пвнутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается Ивнутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	0,2

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих профессий муниципальных казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- рабочий сцены.

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы работников для определения  
размера должностного оклада руководителя муниципального казенного  
учреждения культуры, подведомственного администрации Марьянского  
сельского поселения Красноармейского района

1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (далее - Порядок) устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения культуры, подведомственного администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района (далее – руководитель учреждения).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается распоряжением администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается распоряжением администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением муниципальных услуг;

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности не более 8 за отчетный год.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением

работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, краевых средств, направленных на выплату иных стимулирующих денежных выплат работникам, установленных распоряжением администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района, средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется распоряжением администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни

принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении не более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных  
казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

**ПЕРЕЧНИ**

**должностей работников муниципальных казенных учреждений  
культуры, подведомственных администрации Марьянского сельского  
поселения Красноармейского района, относимых к основному,  
административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
по видам экономической деятельности**

Раздел 1. Перечень должностей работников основного персонала  
муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных  
администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района,  
по видам экономической деятельности

1. Должности работников основного персонала театрально-концертных  
и культурно-досуговых учреждений по виду экономической деятельности  
«Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»:  
специалист по методике клубной работы (всех категорий);  
звукооператор;  
аккомпаниатор-концертмейстер;  
руководитель кружка (всех категорий);  
хранитель фондов;  
библиотекарь;  
культуризатор (всех категорий);  
художник-декоратор;  
костюмер.

Раздел 2. Перечень должностей работников административно-  
управленческого персонала муниципальных казенных учреждений культуры,  
подведомственных администрации Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района, по видам экономической деятельности

1. Должности работников административно-управленческого персонала  
театрально-концертных и культурно-досуговых учреждений по виду  
экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и  
развлечений, культуры и спорта»:  
директор;  
заведующий отделом (структурным подразделением);  
художественный руководитель.

Раздел 3. Перечень должностей работников вспомогательного персонала муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Марьянского сельского поселения Красноармейского района, по видам экономической деятельности

1. Должности работников вспомогательного персонала театрально-концертных и культурно-досуговых учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»:

администратор;  
главный бухгалтер;  
заведующий хозяйством;  
электрик.

Исполняющий обязанности главы  
Марьянского сельского поселения  
Красноармейского района

А.В. Стаценко