

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ОРЕХОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ДАНИЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 15 января 2026 г.

№ 6

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, администрация Ореховского сельского поселения Даниловского муниципального района Волгоградской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя.
2. Признать утратившим силу Постановление администрации Ореховского сельского поселения Даниловского муниципального района Волгоградской области от 30.01.2025 №6 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя»
3. Настоящее положение вступает в законную силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2026 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.



Н.Г. Лушкина

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Ореховского сельского поселения
Даниловского муниципального
района Волгоградской области
от 15.01.2026 г. №6

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, [постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"](#), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - учреждения), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя: основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

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

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

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

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств местного бюджета.

1.6. Оплата труда работников учреждений, в том числе работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ореховского сельского поселения.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ореховского сельского поселения, по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ореховского сельского поселения, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"](#) (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада

(ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Ореховского сельского поселения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон

обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов в месяц;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 300 процентов в месяц;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов в месяц;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов в месяц;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 35 процентов в месяц;

3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

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

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, знание и использование иностранного языка работником, в должностные обязанности которого входит знание и практическое использование в работе одного или более иностранных языков, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдения сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную

подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается всем работникам, занимающим должности профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (первой, второй и третьей категорий).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: первой категории - 10% от оклада (должностного оклада), ставки; второй категории - 5% от оклада (должностного оклада), ставки; третьей категории - 3% от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (ведущий мастер сцены, высшей, первой, второй категории, главный, ведущий, старший).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: ведущий мастер сцены - 25% от оклада (должностного оклада), ставки; высшей категории - 20% от оклада (должностного оклада), ставки; первой категории - 10% от оклада (должностного оклада), ставки; второй категории - 5% от оклада (должностного оклада), ставки; категория "главный" - 20% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "ведущий" - 15% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "старший" - 8% от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

4.3.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Предельный размер:

до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры, образования;

до 35% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

Указанная надбавка осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной надбавки не должен превышать 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

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

4.4. Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов

оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливаются работникам (кроме работников библиотек, архивов, учреждений по развитию туризма, педагогических работников и работников профессорско-преподавательского состава образовательных организаций) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

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

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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

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

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премияльные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с наградением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. В соответствии с [Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-Од "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"](#) руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

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

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации

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

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

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

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

5.4. Определение размеров должностных окладов главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения: при штатной численности работников учреждения менее 150 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения; от 150 единиц и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

2) с учетом совмещения одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, при этом подпункт 1 указанного пункта не применяется.

5.5. Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения с учетом критериев предусмотренных пунктом 5.4., 5.5. настоящего Положения.

5.6. Определить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

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

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

- 1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 2) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 4) премиальные выплаты.

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

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

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Учредителем;
соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;
отсутствие фактов нецелевого использования средств;
отсутствие дисциплинарных взысканий;
своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

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

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

5.13. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.15. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения осуществляются в соответствии с пунктами 4.5 настоящего Положения.

5.16. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.17. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.17.1. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее – целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение количества посещений театрально-концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом),

увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом),

повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих на территории Ореховского сельского поселения, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры,

увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в

общем числе детей,
Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.17.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.17.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с наградением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.17.4. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременной премии, устанавливаются правовым актом Учредителя.

5.18. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат: причитающаяся работнику заработная плата; средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок; возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность; денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации); средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом

учредителя. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. По решению Учредителя может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности. Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, в отношении
которых администрация Ореховского
сельского поселения осуществляет функции
и полномочия учредителя

Размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений, в отношении которых администрация Ореховского сельского поселения осуществляет функции и полномочия учредителя, по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки) (рублей)
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")		
1.1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава: смотритель музейный; контролер билетов	15 700
1.2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона.	17 300

1.3.	<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:</p> <p>концертмейстер по классу вокала (балета); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), художник-декоратор; художник по свету; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару.</p>	19 800
1.4.	<p>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":</p> <p>главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением</p>	22 000

	(пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")		
2.3.	<p>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>аналитик; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по рекламе; переводчик; программист; экономист; юрисконсульт; специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик</p>	15 000
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")		
3.1.	<p>Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; истопник; грузчик; дворник; курьер; лифтер; переплетчик документов; садовник; водитель мототранспортных средств; кастелянша; кладовщик; конюх; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор</p>	14 000