

**Российская Федерация**  
**Совет депутатов Ветютневского сельского поселения**  
**Фроловского муниципального района Волгоградской области**

**Решение**

от 12 апреля 2013 г

№ 54/205

**Об утверждении Примерного положения об  
оплате труда работников муниципальных  
учреждений, подведомственных Администрации  
Ветютневского сельского поселения**

В соответствии с Уставом Ветютневского сельского поселения,  
Совет депутатов Ветютневского сельского поселения

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Ветютневского сельского поселения.
2. Опубликовать решение в газете «Фроловские вести » и разместить на официальном сайте в сети «Интернет» по адресу «[www.vetyut-adm 34.ru](http://www.vetyut-adm34.ru)».
3. Пункт 1 решения распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2013 года.

Глава Ветютневского  
сельского поселения

А.А. Матвеев

УТВЕРЖДЕНО  
решением Совета депутатов  
Ветютневского сельского  
поселения от 12.04.2013 № 54/205

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕТЮТНЕВСКОГО  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Ветютневского сельского поселения (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Ветютневского сельского поселения (далее - учреждения).

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителей учреждений культуры.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от

выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата всех работников учреждения не может превышать фонд оплаты труда работников учреждения, формируемый на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета поселения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, занимающих должности работников культуры и общеотраслевые должности служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - оклады) работников учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, устанавливаются по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии". Оклады работников учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Постановлением Администрации Волгоградской области от 23 мая 2011 г. N 228-п «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету по культуре Администрации Волгоградской области»

---

№	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности	Размер базового
		(профессии)
		(минимального)

		оклада
		(ставки)
		(рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры.

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":

1 квалификационный уровень аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель танцевальной студии.	3227
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3847
3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3968

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

1 квалификационный уровень Библиотекарь	4328
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4448
3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4569

4 квалификационный уровень: 4689  
должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться производное  
должностное наименование "ведущий"

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности  
руководящего состава учреждений культуры, искусства и  
кинематографии":

1 квалификационный уровень 5050  
хормейстер

2 квалификационный уровень: 5170  
должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться II внутридолжностная  
категория

3 квалификационный уровень: 5290  
должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться I внутридолжностная  
категория

4 квалификационный уровень: 5410  
должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться производное  
должностное наименование "ведущий"

2. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  
и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа  
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень: 4208  
бухгалтер; юрисконсульт;

2 квалификационный уровень: 4328  
должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться II внутридолжностная  
категория

3 квалификационный уровень: 4448

должности служащих 1 квалификационного уровня,  
по которым может устанавливаться I внутридолжностная  
категория

4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4569
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" директор ( заведующий) обособленного структурного подразделения	6011

2.2. Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей культурно-просветительных муниципальных учреждений (организаций), Ветютневского сельского поселения по итогам работы за предыдущий период, согласно приложений N 1 - 3 к Положению

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 0,25. Перечень должностей работников учреждений, расположенных в сельской местности, определен приложением N 4 к настоящему Положению;

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, за профессиональное мастерство, с учетом других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 2,0.

Выплаты, указанные в подпунктах 2.3.1 - 2.3.2 Положения, устанавливаются приказом по учреждению культуры.

2.4. Положением может быть предусмотрено установление работникам иных стимулирующих выплат к окладу за счет средств бюджета сельского поселения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников:

2.4.1. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается 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).

Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается выплата за стаж работы, определен в приложении N 5 к настоящему Положению.

Выплата за стаж работы производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, и определение ее размера осуществляются комиссией по установлению стажа работы соответствующего учреждения культуры, состав и положение о которой утверждаются приказом директора учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, включаются: время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в

том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), а также в случае, если работники работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР), в соответствии со ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление и последующее ее изменение производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в государственном учреждении культуры или со дня представления этих документов.

При увольнении работника из учреждения культуры выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при увольнении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке;

2.4.2. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться до 10 процентов от оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный".

2.4.3. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 200 процентов к окладу, за организацию и проведение выставок, конференций, других мероприятий. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплаты, указанные в подпунктах 2.4.1 - 2.4.3 Положения, устанавливаются приказом директора учреждения.

2.5. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждений культуры могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности рабочих**

3.1. Оклады работников учреждений культуры, занимающих должности рабочих, устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", в зависимости от разряда выполняемых работ:

<u>Разряд</u>	<u>Размер оклада (рублей)</u>
<u>1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	<u>3589</u>
<u>2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	<u>3607</u>
<u>3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	<u>3727</u>

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3727
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3727
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3847
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3847
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3968
из них	
киномеханик	4088

3.2. Рабочим учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

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

Рабочим учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться рабочему с учетом его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника на основании приказа по

учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 0,3;

3.2.2. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в пределах до 0,3.

Высококвалифицированным рабочим учреждения, тарифицированным на момент ведения нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения по 9 - 12 разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим иных стимулирующих выплат к окладу за счет средств бюджета Ветютневского сельского поселения, в т.ч. средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников:

3.3.1. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается в следующих раз мерах: 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).

Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается выплата за стаж работы, определен в приложении N 5 к настоящему Положению.

Выплата за стаж работы производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются периоды времени, указанные в подпункте 2.4.1 настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3.5. Рабочим могут выплачиваться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения культуры, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого ими учреждения и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников. Размер должностного оклада руководителя увеличивается на коэффициент кратности исходя из количества обособленных подразделений:

Количество обособленных подразделений	Коэффициент кратности к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения
до 5	1,2

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя (приложение N 8 к Положению) и перечни должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу (приложение N 7 к Положению), утверждены настоящим Положением.

Размер средней заработной платы работников основного персонала и установление кратности должностного оклада руководителя к средней

заработной плате утверждаются распоряжением Администрации Ветютневского сельского поселения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется руководителем учреждения и представляется на утверждение в Администрацию Ветютневского сельского поселения ежегодно.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Руководителям могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. Ежемесячная процентная выплата за высокие результаты работы до 10 процентов от должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности;

4.4.2. Ежемесячная процентная выплата за интенсивность работы в размере до 100 процентов должностного оклада.

Размер надбавки может быть уменьшен до 100 % в случае невыполнения учреждением показателей по установленному на год муниципальному заданию и (или) в случае ухудшения качества предоставляемых населению услуг, снижения показателей работы учреждений культуры по осуществлению уставных видов деятельности;

4.4.3. Премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, девять месяцев, год) может устанавливаться в размере до 50 % должностного оклада исходя из результатов деятельности учреждения, выплачивается при наличии экономии по годовому фонду оплаты труда, предусмотренному учреждению за счет средств бюджета Ветютневского сельского поселения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых учреждением на оплату труда работников.

Основанием для премирования являются:

высокие показатели работы учреждения культуры по осуществлению уставных видов деятельности;

примерное (своевременное и качественное) исполнение должностных обязанностей, заданий и распоряжений руководства;

проявление профессионализма, творчества, применение современных форм и методов в работе с населением;

эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в реализации федеральных, областных целевых программ.

Премирование производится за фактически отработанное время, за период временной нетрудоспособности, отпусков премия не начисляется.

В случае если руководителем учреждения, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается;

4.4.4. Премии за организацию и проведение особо важных мероприятий, в связи с юбилейными датами и к профессиональным праздникам.

В случае если руководителем учреждения, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения не достигнут ни один из перечисленных в п.4.5.3. настоящего Положения показателей результативности деятельности, премия не выплачивается.

4.5. Размеры выплат, указанных в подпунктах 4.5.1 - 4.5.4 настоящего Положения, устанавливаются в отношении руководителя распоряжением Администрации Ветютневского сельского поселения, в отношении заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения - приказом руководителя учреждения.

## **V. Виды выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

5.2. 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 в размере 5 % от оклада.

Выплата устанавливается по итогам аттестации рабочих мест. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работнику за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу работника по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливается выплата, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время производится работнику в размере не менее 20 процентов от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику в размере, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VI. Виды премиальных выплат работникам учреждения**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

6.1.1. По итогам работы за месяц (квартал, полугодие, девять месяцев, год);

6.1.2. По итогам выполнения особо важных и срочных работ, организацию и проведение особо важных мероприятий;

6.1.3. Премия в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда, предусмотренному учреждению за счет средств бюджета муниципального района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых учреждением на оплату труда работников. Премирование осуществляется в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, разработанном в учреждении и утвержденном руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

При премировании учитываются:

инициатива, творчество и применение 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;

по итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за тот период, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии;

6.2. В случае если работником учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры и кинематографии".

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителями учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом учреждения, а в отношении руководителя учреждения – Главой Ветютневского сельского поселения, исполняющего полномочия учредителя учреждения (далее - орган местного самоуправления).

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам (супруг, супруга, родителя, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждении родства) и оформляется приказом учреждения, а в отношении руководителя учреждения – Главой органа местного самоуправления на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждении родства) и оформляется приказом (распоряжением) органа местного самоуправления.

Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

## Приложение №1

к примерному положению об  
оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного  
Администрации Ветютневского сельского поселения, утвержденных Решением  
Совета депутатов Ветютневского сельского поселения от 2013 №

### **Показатели и порядок отнесения клубных учреждений (Домов культуры, клубов, центров культуры и досуга) и других действующих и вновь создаваемых культурно-просветительных учреждений и организаций к группам по оплате труда руководителей**

Показатели	I группа	Группы по оплате труда			
		II группа	III группа	IV группа	Не отнесенных к группе по оплате труда
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований (ед.)	свыше 30	от 20 до 30	от 10 до 20	от 3 до 10	до 3
Число культурно-досуговых мероприятий (ед.)	свыше 300	от 250 до 300	от 200 до 250	от 150 до 200	до 150
Фонд внебюджетных финансовых средств для учреждений, расположенных в сельской местности.	При условии выполнения годового планового задания по оказанию платных услуг населению и привлечению внебюджетных поступлений, утвержденного вышестоящей организацией				

Примечания:

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного, художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы и т.п.; народные университеты или их факультеты; другие подобные формирования.

Фонд внебюджетных финансовых средств включает средства, получаемые

- от продажи билетов, реализаций творческой продукции и др. видов деятельности, а также поступления от оказания платных услуг населению (в т.ч. от платного кинопоказа);

- за выполненные работы (услуги), проведенные мероприятия по договорам с государственными, общественными и другими организациями, учреждениями, предприятиями;

- от добровольных, благотворительных пожертвований предприятий, учреждений, организаций и отдельных граждан;

- от прочих поступлений.

Отнесение клубных учреждений к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью учреждения культуры.

Указанные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждения культуры.

Администрация Ветютневского сельского поселения может переводить подведомственное учреждение культуры по оплате труда руководителя, при ухудшении работы учреждения культуры, группа по оплате труда может понижаться на одну группу.

Вновь вводимые учреждения культуры относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

В случае, когда один из показателей ниже на 20% минимального уровня, соответствующая группа по оплате труда может устанавливаться органом местного самоуправления с учетом дополнительных условий:

- количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми;

- оценка использования материально-технической базы;
- работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной культуры.

## Приложение №2

к примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных учреждений  
подведомственных Администрации Ветютневского сельского поселения  
утвержденных Решением Совета депутатов Ветютневского сельского  
поселения от 2013 №

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников учреждений, расположенных в сельской  
местности, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу**

#### I. Руководители:

1.1. Директор учреждения.

1.2. Директор (заведующий ) обособленным подразделением

#### II. Специалисты:

2.1. Хормейстер, руководитель танцевальной студии.

2.2. Библиотекарь.

2.3. Аккомпаниатор, культорганизатор.

#### III. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:

Бухгалтер, юрисконсульт.

## Приложение №3

к примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных  
Администрации Ветютневского сельского поселения, утвержденных Решением  
Совета депутатов Ветютневского сельского поселения от 2013 №

### Перечень

**должностей работников, которым устанавливается  
выплата за стаж работы**

#### I. Руководители:

- 1.1. Директор учреждения
- 1.2. Директор (заведующий) обособленным подразделением..

#### II. Специалисты:

- 2.1. хормейстер, руководитель танцевальной студии
- 2.2. Библиотекарь.
- 2.3. аккомпаниатор, культорганизатор.

IV. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:

Бухгалтер, юрисконсульт.

#### V. Профессии рабочих и должностей служащих:

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования,  
уборщик служебных помещений.

## Приложение №4

к  
примерному  
положению об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Администрации Ветютневского сельского поселения,  
утвержденных Решением Совета депутатов Ветютневского сельского поселения  
от 2013 №

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу по  
виду экономической деятельности «Предоставление прочих  
коммунальных, социальных и персональных услуг» для расчета средней  
зарботной платы и определения размеров должностных окладов  
руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных  
Администрации Ветютневского сельского поселения.**

«Прочая деятельность в области культуры»

Библиотекарь

Хормейстер

Руководитель танцевальной студии

Акомпаниатор

Культурорганизатор

к примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных  
Администрации Ветютневского сельского поселения, утвержденных Решением  
Совета депутатов Ветютневского сельского поселения от 2013 №

## **ПОРЯДОК**

### **исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного Администрации Ветютневского сельского поселения**

Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципаль-ного учреждения культуры, подведомственного Администрации Ветютневского сельского поселения (далее - учреждение).

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждения, для реализации которых оно создано.

Перечни должностей (профессий) работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлены Положением (приложение № 4 к Положению).

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, выплата которых осуществляется за счет средств бюджета Ветютневского сельского поселения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

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

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

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

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

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

Работники основного персонала 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 основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) 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.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего

## Приложение №6

к примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных  
Администрации Ветютневского сельского поселения, утвержденных Решением  
Совета депутатов Ветютневского сельского поселения от 2013 №

Порядок проведения тарификации работников учреждения.

Для проведения работы по установлению межуровневых коэффициентов для определения размеров должностных окладов работников и установления компенсационных выплат (за условия труда; за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника), а также выплат стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе: бухгалтера, юрисконсульта, представителя работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия учреждения руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами Российской Федерации, Волгоградской области и органов местного самоуправления.

3. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственной за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждения проводится по форме тарификационного списка № 1, № 2, № 3, № 4 (прилагается). Тарификационный список заполняется по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Тарификация осуществляется:

- по должностям работников культуры – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик специалистов культуры, утвержденных Министерством культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации; (Приказ Минздравсоцразвития № 251н от 30.03.2011 г. "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии")

- по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных Министерством труда Российской Федерации. (Постановление Минтруда № 31 от 10.11.1992 г. (с изменениями) " Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам № 31/3-30 от 31.01.1985 г. (с изменениями) " Об утверждении общих положений ЕТКС работ..."")

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) или совмещению должностей (профессий) в данном учреждении, отражается отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно отражается тарификация руководителя, выполняющего работу по своей специальности в соответствующих обособленных подразделениях.

7. Вакантные должности (профессии рабочих), если они имеются, отражаются в тарификационных списках. Месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по ПКГ.

8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении культуры, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".

10. В формах 1 и 2 тарификационного списка не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов и надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждении культуры, надбавок за масштаб и уровень управления, доплат рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда.

Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладышами, заверенными членами тарификационной комиссии.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения.

Тарификационный список работников

по состоянию на 01 января 20\_\_ года

Должности руководителей, художественного персонала, специалистов.

N п/п Наименование

1 .Фамилия, имя, отчество

2.Наименование должности

3.Образование, наименование и дата окончания учебного заведения,  
номер документа

4.Расчетная величина

5.Межуровневый коэффициент

6.Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента (руб.коп.)гр.

4\*гр.5

7.Персональные надбавки:

Наличие почетного звания, название, N и дата документа (гр. 6\*30%)

Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении

(%) ( руб. коп. (гр.6 x %) )

Другие основания

Итого по гр. 7

8 .Должностной оклад с учетом персональных надбавок,

руб. коп. (гр. 6 + гр. 7)

9. Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25)

с указанием вида работы (основная, совместительство)

10. Заработная плата за объем работы (руб. коп.)

11. Итого заработная плата в месяц, руб.

12. Дополнительные сведения

Форма N 2

Тарификационный список работников

по состоянию на 01 января 20\_\_ года

Профессии рабочих

1. Фамилия, имя, отчество
2. Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3. Расчетная величина
4. Межуровневый коэффициент
5. Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента ( руб . коп.)
6. Объем выполняемой работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
7. Месячный фонд заработной платы по должностному окладу (гр. 5 x гр. 6)
8. Непрерывный стаж работы в учреждении, дающий право на надбавку
9. Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении  
(%) ( руб. коп. (гр.7 x %)
10. Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку  
(гр.7+гр.9)
11. Дополнительные сведения

Форма N 3

Тарификационный список руководителя

по состоянию на 01 января 20\_\_ года

N п/п Наименование

1. Фамилия, имя, отчество
2. Наименование должности
3. Образование, наименование и дата окончания учебного заведения,  
номер документа
4. Расчетная величина (СДО)
5. Масштаб управления (группа по оплате труда)
6. Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента (руб.коп.)гр.  
4\*гр.5
7. Персональные надбавки:
  - Наличие почетного звания, название, N и дата документа (гр. 6\*30%)
  - Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении  
(%) ( руб. коп. (гр.6 x %)
  - Другие основания
  - Итого по гр. 7
8. Должностной оклад с учетом персональных надбавок,  
руб. коп. (гр. 6 + гр. 7)
9. Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25)  
с указанием вида работы (основная, совместительство)
10. Заработная плата за объем работы (руб. коп.)

11.Итого заработная плата в месяц, руб.

12. Дополнительные сведения

Глава Ветютневского  
сельского поселения

А.А. Матвеев