

**АДМИНИСТРАЦИЯ
АРЖАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
АЛЕКСЕЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.01.2024 г.

№4

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Аржановский центр досуга и творчества» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района Волгоградской области, Администрация Аржановского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Аржановский центр досуга и творчества» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района (Приложение №1).
2. Признать утратившим силу постановление администрации Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района от 25.01.2023 г. № 8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Аржановский центр досуга и творчества» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района.
3. Постановление вступает в силу с 01.01.2024 года.

Глава Аржановского сельского поселения
Алексеевского муниципального района
Волгоградской области

В.Ф. Гурина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Аржановский центр досуга и творчества»
Аржановского сельского поселения
Алексеевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказ комитета молодежной политики Волгоградской области от 14 апреля 2016г. № 114-ОД «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет молодежной политики Волгоградской области». Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МБУ «Аржановский центр досуга и творчества» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района (далее - МБУ «Аржановский ЦД И Т» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района) и включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет и конкретизирует оплату труда работников МБУ «Аржановский ЦД и Т» Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района.

Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год из бюджета Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом и (или) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

1.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Базовые (минимальные) размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей рабочих, специалистов и служащих к профессиональной квалификационной группе согласно приложению 1 настоящего Положения.

2.2. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов работников учреждения осуществляется в размерах и в сроки, установленные законом Волгоградской области. При индексации базовых (минимальных) окладов работников учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов. Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, осуществляется безналичным расчетом.

2.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится следующим первым рабочим днем.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в соответствии с настоящим Положением.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.3. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу) (ставка):

-руководителям и специалистам за работу в сельской местности - 25 процентов (пп. 3 в ред. постановления Администрации Волгоградской обл. от 10.10.2011 N 590-п);

3.4. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- за образование.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам) (ставка). Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (ставки) на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу) (ставке). Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.1.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда и включают в себя:

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Подготовка и реализация досуговых мероприятий, связанных с уставной деятельностью	ежемесячно	- районные	До 15 %
		- межмуниципальные	До 20 %
		- областные	До 25 %
Работа по созданию и организации работы кружков, студий, клубов и т.д.	ежемесячно	До 5 человек Свыше 5 человек	До 15% До 20 %
Руководство направлением, в рамках деятельности учреждения (волонтерство, спорт и ЗОЖ, трудоустройство несовершеннолетн	ежемесячно	Одно направление	До 20 %
		Более двух направлений	До 50 %

их и тд.)			
Реализация авторских образовательных программ:	ежемесячно	Одна программа Более двух программ	До 20 % До 40 %
Интенсивность работ по обеспечению платных услуг, оказываемых учреждением	ежемесячно		До 20%
Привлечение к работе всех слоев населения	ежемесячно		До 20%
Актуальность, социальная значимость, инновационный характер разработки новых идей, проектов, программ в пропаганде чтения как формы культурного досуга	ежемесячно		До 40%

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в соответствии с должностными обязанностями работников учреждения в пределах фонда оплаты труда и включают в себя:

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Наличие постоянно-действующего актива не менее 10 человек	ежемесячно	Список актива:	
		-10 человек и более;	До 20%
		- проведение активом одного мероприятия;	До 20%
		- проведение активом 2-х и более мероприятий.	До 35%
Выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей,	ежемесячно	Дневники работы Отчет бнк	20%

посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных);			
Качество и своевременность подготовки и оформления документации	ежемесячно	Отсутствие замечаний к документации (соответствие стандартам установленным в Центре)	До 10%
Сохранность имеющихся товарно-материальных ценностей	ежемесячно	Отсутствие фактов повреждений	До 20 %

4.1.3. Ежемесячная стимулирующая выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения (в том числе руководителю, заместителю руководителя) от общего стажа работы. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Выплата за стаж работы устанавливается работнику по основной работе пропорционально доле занимаемой штатной единицы в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (ставки):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5% ;
- при стаже работы от 5 до 10 лет -10%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет -15%;
- при стаже работы свыше 15 лет - 20%.

Работникам культуры (кроме работников библиотек) Выплаты за общий трудовой стаж устанавливаются в соответствии с Законом Волгоградской области от 13 июля 2009 г. № 1922-ОД «О внесении изменений в статью 7 Закона Волгоградской области от 14 июля 2008 г. № 1737-ОД «О культуре и искусстве в Волгоградской области» по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 5 лет – 10 %;
от 5 до 10 лет – 20 %;
от 10 до 15 лет – 30 %;
от 15 до 20 лет – 40 %;
от 20 лет –50%
- 2) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за трудовой стаж:

(в ред. Закона Волгоградской области от 13.07.2009 N 1922-ОД)
свыше 5 лет - три календарных дня;
свыше 10 лет - пять календарных дней;
свыше 15 лет - десять календарных дней;
свыше 20 лет - четырнадцать календарных дней.

Работникам государственных библиотек выплата за непрерывный трудовой стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц за каждые пять лет непрерывного трудового стажа. (приказ комитета культуры Волгоградской области от 06.02.2017 N 01-20/36)

Органы государственной власти Волгоградской области обеспечивают работникам государственных библиотек, а также библиотек образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета:

(в ред. Законов Волгоградской области от 02.12.2008 N 1797-ОД, от 11.04.2014 N 59-ОД)

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывный стаж работы:

после 5 лет - 3 рабочих дня;
после 10 лет - 5 рабочих дней;
после 15 лет - 8 рабочих дней;
после 20 лет - 10 рабочих дней

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.

4.1.4. Выплаты за образование устанавливаются специалистам учреждения от оклада (должностного оклада) (ставки):

- среднее профессиональное образование – 15 %
- высшее образование – 20 %

5. Условия оплат труда руководителя МБУ и заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.3. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (ставки) и выплаты стимулирующего характера работников учреждения (за исключением должностных окладов и выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителя).

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления фактически выплаченного фонда оплаты труда работников учреждения (без выплат компенсационного характера) за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, на количество ставок (за исключением руководителя учреждения, его

заместителей), за все месяцы календарного года и на число календарных месяцев в году. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем - администрацией Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района Волгоградской области.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

5.4. Должностной оклад бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета повышающих коэффициентов.

5.5. Руководителю учреждения, бухгалтеру учреждения с учетом условий труда, локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю и бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 п. 4.1.3., 4.1.4., разделом 5 п.5.6. настоящего Положения.

Критерии и показатели эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом учредителя.

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Качественный показатель	Размер выплаты в % т оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Положительная динамика основных показателей работы учреждения	Ежемесячно	Наличие действующей программы развития, Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями Организация и проведение массовых мероприятий Улучшение материально-технической базы	До 35 %
Обеспечение требований СанПин, ППБ, электро-экологической безопасности.	Ежемесячно	Отсутствие предписаний, Организация и проведение работы в течение года, направленной на	До 20 %

		повышение условий безопасности в учреждении	
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	Ежемесячно		До 25%
Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Ежемесячно		До 30 %
Обеспечение сохранности объектов.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	До 50 %
Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования:		охват дополнительным образованием детей до 80 %	До 50 %

6. Прочие выплаты

6.1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады) (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им окладов (должностных окладов) (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителю) может предоставляться материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании решения (приказа) учредителя в установленном

им порядке.

6.5. В целях социальной защищённости работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда производится единовременное премирование работников в размере, не превышающем 100 процентов оклада(должностного оклада) ставки:

-за успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, достижение и превышение плановых показателей работы, своевременная и качественная подготовка материалов и документов, участие в реализации целевых программ, высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

- в связи с юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет;

- в связи с выходом на пенсию.

6.6. 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.

БАЗОВЫЕ

(минимальные) размеры окладов по профессиональным
квалификационным группам работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Аржановский центр досуга и творчества»

Аржановского сельского поселения Алексеевского муниципального района

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». 1 квалификационный уровень: сторож (вахтер), дворник, истопник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по благоустройству населенных пунктов, садовник, сестра - хозяйка, грузчик.	7800
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня». 1 квалификационный уровень: инженер по охране труда и техники безопасности, специалист по кадрам, бухгалтер-ревизор, инженер, документовед, юрисконсульт, инженер-технолог, техник-программист, специалист, бухгалтер, инженер по ремонту, инженер-энергетик, экономист, специалист по связям с общественностью, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, контрактный управляющий, делопроизводитель. (Численность населения свыше 100 человек)	8200
1.3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня». 1 квалификационный уровень: инженер по охране труда и техники безопасности, специалист по кадрам, бухгалтер-ревизор, инженер, документовед, юрисконсульт, инженер-технолог, техник-программист, специалист, бухгалтер, инженер по ремонту, инженер-энергетик, экономист, специалист по связям с общественностью, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, контрактный управляющий, делопроизводитель.	7800

	(Численность населения менее 100 человек)	
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":	
2.1	аккомпаниатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки, культорганизатор	7950
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
3.1	Заведующий библиотекой, художественный руководитель	9932
4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»:	
4.1	Заведующий, Директор	13650