

**ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**СРЕДНЕАХТУБИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**  
**СЕЛЬСКАЯ ДУМА КРАСНОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

---

**Р Е Ш Е Н И Е**

От 24.12.2021 г.

№ 79/152

**Об оплате труда работников культурно-досугового учреждения культуры и библиотеки на 2022 год.**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а так же в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области" сельская Дума Красного сельского поселения р е ш и л а:

1. Установить на 2022 год размер и условия оплаты труда работников культурно-досугового учреждения культуры и библиотеки.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников культурно-досугового учреждения культуры и библиотеки (Приложение 1)
3. Контроль за исполнением постановления возложить на ведущего специалиста-главного бухгалтера Крайцер Е.И.
4. Настоящее решение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Глава Красного  
сельского поселения

А.В. Кравцов

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И  
БИБЛИОТЕКИ**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующим вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников культуры и включает в себя:

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

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в установленном процентном отношении к должностному окладу.

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

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

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений.**

2.1. Конкретные размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы:

Размеры базовых (минимальных) окладов работников культуры:

№ п/п	наименование должности	Количество ставок	Должностной оклад
1	Директор	1,0	17 430,00
2	Начальник отдела по культурно-досуговой работе с населением	0,6	14 500,00
3	Художественный руководитель	0,6	14 500,00
4	Культурный организатор	0,6	9 500,00
5	Костюмер	0,3	8 000,00
6	бухгалтер	0,5	9 200,00
7	кассир	0,25	8 500,00
8	уборщик служебных помещений	0,5	6 500,00
9	Звукооператор	0,2	10 000,00

#### Размеры базовых (минимальных) окладов работников библиотеки

№ п/п	Наименование должности	Количество ставок	Должностной оклад
1	Библиотекарь Красносадской сельской библиотеки	0,6	10 000,00
2	Библиотекарь Калининской сельской библиотеки	0,5	10 000,00

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

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

3.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж работы;
- персональный повышающий коэффициент за качество и высокий результат работы.

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

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, трудовых договорах,

локальных правовых актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от должностного оклада;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада должностного оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от должностного оклада;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от должностного оклада;

при стаже работы от 20 - 50 процентов от должностного оклада.

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.

3.5. Персональный повышающий коэффициент за качество и высокий результат работы устанавливается ежемесячно не более 150 % от должностного оклада.

Размеры персонального повышающего коэффициента за качество и высокий результат работы работников культуры:

№ п/п	Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент, %
1	Директор	14,00
2	Начальник отдела по культурно-досуговой работе с населением	28,00
3	Культурный организатор	100,00
4	Художественный руководитель	22,00
5	Костюмер	100,00
6	бухгалтер	115,00
7	кассир	100,00
8	уборщик служебных помещений	100,00
9	Звукооператор	100,00
10	Библиотекарь Красносадской сельской библиотеки	92,00
11	Библиотекарь Калининской сельской библиотеки	100,00

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

4.1. Надбавка за работу не входящую в круг основных обязанностей устанавливается в размере не более 260 % от занимаемого оклада устанавливается за работу по хозяйственной части в МКУК «Красносадский СДК».

Размеры надбавки за работу не входящую в круг основных обязанностей работников культуры:

№ п/п	Наименование должности	Надбавка за работу не входящую в круг основных обязанностей, %
1	Культурный организатор	64,00
2	Костюмер	260,00
3	Кассир	115,00
4	Уборщик служебных помещений	140,00
5	Библиотекарь Калининской сельской библиотеки	64,00
6	Библиотекарь Красносадской сельской библиотеки	37,00
7	Звукооператор	125,00

4.2. 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.

#### **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, бухгалтера, кассира.**

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

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

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

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

5.4. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю и бухгалтеру учреждения осуществляются по результатам деятельности учреждения на основании решения учредителя учреждения. Выплаты за стаж работы, персональный повышающий коэффициент за качество и высокий результат работы осуществляются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.6. Оплата труда бухгалтера и кассира учреждения производится на условиях неполного рабочего времени в отношении 0,5 и 0,25 размера оклада соответственно.

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

6.1. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников учреждения могут направляться на выплаты стимулирующего характера, в том числе на выплату премии по итогам года, единовременной премии в связи с юбилеем, с выходом на пенсию, которые могут выражаться как в процентном выражении от оклада, так и в денежном выражении.

6. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2022 года.