



АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЧЕЛНО-ВЕРШИНСКИЙ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.07.2017 № 421

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников  
Муниципального автономного учреждения муниципального района  
Челно-Вершинский Самарской области «Центр культурного развития»

В соответствии с Трудовым и Бюджетным кодексами Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального района Челно-Вершинский, администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения муниципального района Челно-Вершинский Самарской области «Центр культурного развития» (приложение).
2. Опубликовать настоящее постановление на сайте администрации муниципального района Челно-Вершинский Самарской области.

Глава муниципального района



*В.А. Князькин*  
В.А. Князькин

Приложение  
к постановлению администрации муниципального района  
Челно-Вершинский Самарской области  
от 11.04.2017г. № 421

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения муниципального района  
Челно-Вершинский Самарской области «Центр культурного развития»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему и порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения муниципального района Челно-Вершинский Самарской области «Центр культурного развития» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Бюджетным кодексами Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» от 09.10.1992 г. №3612-1.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств муниципального района Челно-Вершинский и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

ежемесячной надбавки за особые условия труда;

ежемесячной надбавки за профессиональное мастерство;

ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей;

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного отпуска административно-управленческому персоналу;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

выплат социального характера.

1.5. Месячная заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.6. Размеры должностного оклада и выплат, предусмотренных п.1.4. настоящего Положения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Учреждения.

Штатное расписание Учреждения подлежит согласованию с Учредителем Учреждения.

1.7. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы за год директора

Учреждения и средней заработной платы за год работников Учреждения (далее - предельный уровень) устанавливается в кратности -2,8:

Предельный уровень соотношения средней заработной платы за год заместителей директора Учреждения и средней заработной платы за год работников Учреждения (далее-предельный уровень) устанавливается в кратности- 2,2.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы за год главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы за год работников Учреждения (далее-предельный уровень) устанавливается в кратности -2,5

Средняя заработная плата работников Учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников Учреждения за календарный год (за исключением руководителя Учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава Учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя Учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

## **2. Оклады (должностные оклады)**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп:

- для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников культуры , искусства и кинематографии - в соответствии с приложением № 1 к Положению;

- для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приложением № 2 к Положению

- для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общетраслевых профессий рабочих – в соответствии с приложением № 3 к Положению;

## **3. Ежемесячная надбавка за особые условия труда**

3.1. Ежемесячная надбавка за особые условия труда устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за особые условия труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать:

- для категории «управленческий персонал» - до 50%;
- для категории «основной персонал» - до 40%
- для категории «технической персонал» (водитель)- до 20%.

Ежемесячная надбавка за особые условия труда выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

## **4. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство**

4.1. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам учреждения, за присвоение творческим коллективам, носящих звание «Народный», «Образцовый» в размере 20% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

### **5. Ежемесячная надбавка водителям за классность**

5. 1. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность:  
за 1 класс - в размере 20% от должностного оклада;  
за 2 класс - в размере 10 % от должностного оклада;

Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

Ежемесячная надбавка за классность выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

### **6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

6.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается работникам административно - управленческого персонала. Под работниками административно - управленческого персонала в рамках настоящего Положения понимаются руководитель, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтера, специалист по кадрам.

Единовременная выплата работнику производится за календарный год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух месячных должностных окладов.

В случае разделения очередного отпуска на части, единовременная выплата выплачивается один раз в любой из частей указанного отпуска. Допускается выплата части единовременной выплаты в размере одного месячного должностного оклада при разделении очередного отпуска по заявлению работника.

6.2. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника.

6.3. Работникам, проработавшим неполный календарный год, единовременная выплата производится пропорционально числу отработанных календарных месяцев, прошедшим с начала исполнения трудовых обязанностей до окончания календарного года.

6.4. В случае, если по каким-либо основаниям в текущем году отпуск конкретному работнику не был предоставлен (или не был им использован), единовременная выплата выплачивается работнику в конце календарного года.

6.5. Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и трех лет;

- работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным положениями пунктов 5 - 11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Работникам, увольняемым по другим основаниям, единовременная выплата в год увольнения производится пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения.

6.7. В случае, если увольняемым работникам единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска уже была осуществлена, данная выплата удержанию не подлежит.

### **7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат.

7.3. Работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер выплаты определяется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) пропорционально времени, отработанному в соответствующих условиях.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в том числе при:

совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

сверхурочной работе;

работе в ночное время;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей) доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

7.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам Учреждения, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **8. Выплаты стимулирующего характера и критерии их установления**

8.1. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, материальной заинтересованности и ответственности за качество работ и выполнение производственных заданий, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- премии по итогам месяца, квартала, года.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

8.4. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в зависимости от степени достижения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения.

8.5. В течение календарного года размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы, а также наличия нарушений.

8.6. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем Учреждения.

8.7. Конкретные размеры и порядок установления стимулирующих надбавок, утверждаются приказом руководителя Учреждения в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств муниципального района Челно-Вершинский Самарской области и средств приносящих доход деятельности.

## **9. Выплаты социального характера.**

9.1. В целях оказания социальной поддержки, по решению руководителя Учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребенка, заключением брака;
- членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);

- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного работнику Учреждения материального ущерба или вреда здоровью.

- в связи с юбилейными датами (50,55,60) со дня рождения

9.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника на основании подтверждающих документов при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.3. При увольнении работника перерасчет материальной помощи не производится и удержанию не подлежит.

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
Муниципального автономного учреждения  
муниципального района Челно-  
Вершинский Самарской области  
«Центр культурного развития»  
от \_\_\_\_\_ . 2017 № \_\_\_\_\_

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

№ п/п	ПКГ, квалификационная группа	Профессии, отнесенные к квалификационной группе	Размер оклада, руб.
	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1	1 квалификационный уровень	Культурный организатор, аккомпаниатор	5770
		культурный организатор	6348
	2 квалификационный уровень	культурный организатор	7424
	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	1 квалификационный уровень	концертмейстер	7424
	2 квалификационный уровень	библиотекарь	6493
		методист, специалист по методике клубной работы	8681
		хранитель фондов	5395
		звукооператор	6993
	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	4 квалификационный уровень	Заведующий детской библиотекой	6781
		Заведующий сельским домом культуры, заведующий сельским клубом	7213
		Заведующий музеем	10820
	2 квалификационный уровень	Хореограф, Режиссер массовых представлений	8406
		Художественный руководитель	7424
		Руководитель клубного формирования	6771

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
Муниципального автономного учреждения  
муниципального района Челно-  
Вершинский Самарской области  
«Центр культурного развития»  
от \_\_\_\_\_ 2017 № \_\_\_\_\_

**Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	к	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3		4
1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.1	1 квалификационный уровень			
2.2	2 квалификационный уровень			
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
3.1	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда Специалист в сфере закупок		8681
3.2	1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-кассир		10333 8681
03.03 .17	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам		10333
3.5	5 квалификационный уровень	Главный бухгалтер заместитель главного бухгалтера		13752 11002
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
	4 квалификационный уровень	Заместитель директора		12552
		Заместитель директора		16230



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
Муниципального автономного учреждения  
муниципального района Челно-  
Вершинский Самарской области  
«Центр культурного развития»  
от \_\_\_\_\_ 2017 № \_\_\_\_

**Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общетраслевых профессий рабочих**

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесен к квалификационному уровню	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1	ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень	водитель	7994

Лист согласования  
к проекту постановления администрации муниципального района  
Челно-Вершинский Самарской области  
«Об утверждении Положения об оплате труда работников  
Муниципального автономного учреждения муниципального района  
Челно-Вершинский Самарской области « Центр культурного развития»

Первый заместитель главы района Белов А.Н.

11.07.2018 согласую

Заместитель главы района Сергеева Н.В.

согласовано  
11.07.2018

Заместитель главы района - руководитель

управления финансами Трофимов Д.Н.

с согласованием

Руководитель МАУ ЦКР Сидорова Н.М.

с

Главный бухгалтер МАУ ЦКР Ефремова Л.М.

с