



Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации  
Белокалитвинского района  
от 26.01.2026 № 44

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Белокалитвинского района  
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Белокалитвинского района «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» (далее – положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Белокалитвинского района, подведомственного отделу культуры Администрации Белокалитвинского района (далее – учреждение, орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), обеспечивающего предоставление бухгалтерских услуг муниципальным учреждениям Белокалитвинского района (далее - учреждения).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию системы оплаты труда, определенной настоящим Примерным положением, и фиксируется в локальном нормативном акте по оплате труда.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета Белокалитвинского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета Белокалитвинского района определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом выполнения условия о не превышении расчетного среднемесячного

уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих отдела культуры Администрации Белокалитвинского района (далее – работники отдела образования).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников отдела культуры в указанных целях определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников отдела культуры на установленную численность работников отдела культуры и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отделом культуры до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).».

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 приложения к решению Собрании депутатов Белокалитвинского района от 30.10.2008 № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения в учреждение для работы квалифицированных специалистов к должностным окладам работников учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

применяется повышающий коэффициент в размере 1,5. В результате применения повышающего коэффициента образуется новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым  
должностям специалистов и служащих

| №<br>п/п | Номер<br>квалификационного<br>уровня | Наименование<br>должностей                                                                                                                                 | Должной<br>оклад<br>(рублей) | Должностной<br>оклад с учетом<br>повышающего<br>коэффициента<br>1,2 (рублей) |
|----------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | 1-й<br>квалификационный<br>уровень   | бухгалтер; бухгалтер-<br>ревизор; инженер-<br>электроник; программист;<br>экономист; экономист по<br>договорной и<br>претензионной работе;<br>юрисконсульт | 12 005                       | 14 406                                                                       |
| 2.       | 2-й<br>квалификационный<br>уровень   | должности служащих<br>первого<br>квалификационного<br>уровня, по которым может<br>устанавливаться<br>II внутридолжностная<br>категория                     | 12 605                       | 15 126                                                                       |
| 3.       | 3-й<br>квалификационный<br>уровень   | должности служащих<br>первого<br>квалификационного<br>уровня, по которым может<br>устанавливаться<br>I внутридолжностная<br>категория                      | 13 235                       | 15 882                                                                       |
| 4.       | 4-й<br>квалификационный<br>уровень   | должности служащих<br>первого<br>квалификационного<br>уровня, по которым может                                                                             | 13 879                       | 16 655                                                                       |

| №<br>п/п | Номер<br>квалификационного<br>уровня | Наименование<br>должностей                                           | Должной<br>оклад<br>(рублей) | Должностной<br>оклад с учетом<br>повышающего<br>коэффициента<br>1,2 (рублей) |
|----------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                      | устанавливаться<br>производное должностное<br>наименование «ведущий» |                              |                                                                              |

2.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

#### Размер должностного оклада руководителя учреждения

| №<br>п/п | Номер<br>квалификац<br>ионной<br>группы | Наименование<br>учреждения                                                                               | Должной оклад<br>(рублей) | Должностной<br>оклад с учетом<br>повышающего<br>коэффициента 1<br>(рублей) |
|----------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | 4-я<br>квалификац<br>ионная<br>группа   | муниципальное<br>бюджетное<br>учреждение<br>«Централизованна<br>я бухгалтерия<br>учреждений<br>культуры» | 24 704                    | 24 704                                                                     |

2.5. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

### Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.4. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

#### Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам, в том числе руководителю учреждения, в зависимости от результативности труда.

На выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются средства в объеме пяти процентов планового фонда оплаты труда в год, включающего заработную плату по должностным окладам (ставкам заработной платы), надбавки за выслугу лет и средства на выплату надбавок за качество выполняемых работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя учреждения принимается руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных бюджетных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных бюджетных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам, в том числе руководителю учреждения, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

На выплату надбавок за качество выполняемых работ предусматриваются средства из расчёта восьми должностных окладов (ставок заработной платы) в год по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении соответствующих надбавок за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ в отношении руководителя учреждения принимается руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

На выплату премий по итогам работы предусматриваются средства из расчёта пяти процентов в год от планового фонда оплаты труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.7.1. Премия по итогам работы производится с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника учреждения, так и в абсолютном размере.

## Раздел 5. Нормы рабочего времени

5.1. Продолжительность рабочего времени за должностной оклад (ставку заработной платы) работников учреждений составляет 40 часов в неделю.

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

Материальная помощь оказывается только в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.3. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе части ежегодного оплачиваемого отпуска, работникам учреждения, за исключением работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих,

один раз в календарном году производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада на основании письменного заявления работника.

В случае, если работник не использовал в течение календарного года своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления.

При увольнении либо уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до дня увольнения работника.

Размер единовременной выплаты определяется исходя из размеров должностного оклада на день подачи работником соответствующего заявления.

6.4. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

| Среднесписочная численность<br>(человек) | Предельная кратность |
|------------------------------------------|----------------------|
| до 100,0                                 | до 4,0               |

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Заместитель главы Администрации  
Белокалитвинского района  
по организационной и кадровой работе



*Василь*  
Л.Г. Василенко