



**Муниципальное казенное учреждение
«Управление культуры, спорта и молодежной политики
Семилукского муниципального района Воронежской области»**

ПРИКАЗ

от 02.07.2025

№ 18 - ОД

г. Семилуки

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Управление культуры, спорта
и молодежной политики Семилукского
муниципального района Воронежской области»**

В целях определения порядка и условий оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации **приказываю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области» (прилагается).

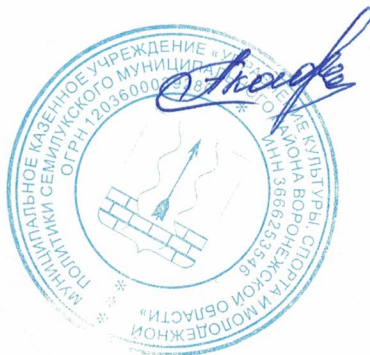
2. Считать утратившим силу приказ муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области» от 07.09.2021 № 34 — ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и

молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области».

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2025.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

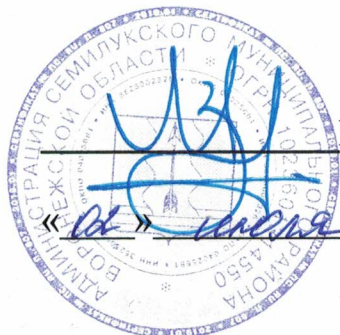
Директор



А.В. Скогорева

Согласовано:

Глава администрации
Семилукского муниципального
района



М.А. Зацепин

« 04 » июля 2025 г.

Утверждаю:

Директор МКУ «Управление
культуры, спорта и молодежной
политики Семилукского
муниципального района
Воронежской области»



А.В. Скогорева

« 04 » июля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области» (далее – Положение) разработано в целях определения порядка оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), размеров и условий установления выплат стимулирующего и социального характера для работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области» за счет бюджета Семилукского муниципального района (далее - Учреждение).

1.2. 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.

1.3. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией Семилукского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад)
Директор	33 023
Заместитель директора	29 723
Главный специалист	29 062
Ведущий специалист	26 915

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения по решению руководителя учреждения.

3.3. Решение о введении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом профессиональной подготовки, опыта работы работников по специальности и занимаемой должности.

3.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в процентном отношении от должностного оклада и производится ежемесячно в следующих размерах:

Наименование должностей	Размер выплаты (% от должностного оклада)
Директор	до 100
Заместитель директора	до 100
Главный специалист	до 65
Ведущий специалист	до 55

3.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в процентном отношении от должностного оклада и производится ежемесячно в следующих размерах:

Наименование должностей	Размер выплаты (% от должностного оклада)
Директор	до 110
Заместитель директора	до 130
Главный специалист	до 55
Ведущий специалист	до 60

3.6. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается работникам учреждения при назначении на должность или переводе на другую должность приказом руководителя Учреждения.

3.7. Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Руководитель Учреждения вправе решать вопрос об изменении (уменьшении или увеличении) размера установленной выплаты в случаях изменения характера и режима работы, снижения результатов служебной деятельности, привлечения к дисциплинарной ответственности.

3.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за год;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий (по результатам работы).

3.10. Премия по итогам работы за год устанавливается работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, локальным правовым актом Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.11. Премия по итогам работы за квартал устанавливается работникам Учреждения руководителем Учреждения и сформированной в Учреждении комиссией по оценке количественных и качественных показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

Показатели оценки деятельности работников Учреждения разрабатываются и утверждаются локальным правовым актом учреждения.

3.12. Премии по итогам работы за квартал устанавливаются работникам Учреждения в процентном соотношении в следующих размерах:

Наименование должностей	Количество квартальных премий ед.	Размер одной премии (% от должностного оклада)
Директор	до 4	до 60
Заместитель директора	до 4	до 50
Главный специалист	до 4	до 40
Ведущий специалист	до 4	до 40

3.13. Премиальные выплаты за квартал не производятся в случаях наличия дисциплинарного взыскания, наложенного на работников Учреждения в отчетном периоде, а также при увольнении работника Учреждения до заседания комиссии по оценке показателей деятельности за отчетный период.

3.14. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий (по результатам работы) устанавливаются работникам Учреждения локальным правовым актом Учреждения в размере до 100% от должностного оклада с учетом обеспечения задач и функций Учреждения.

4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

4.1. Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу):

Наименование должностей	Повышающий коэффициент к окладу
Директор, заместитель директора	1,8
Главный специалист, ведущий специалист	1,7

4.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по заявлению работника Учреждения, как правило, к очередному отпуску или по его желанию в иные сроки текущего года.

4.3. Работникам Учреждения в год поступления на работу и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются пропорционально отработанному времени за каждый полный отработанный месяц.

4.4. При увольнении работника Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по заявлению работника Учреждения пропорционального отработанному времени в текущем году за каждый полный отработанный месяц.

4.5. В случае, если увольняемым работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска уже была произведена в текущем календарном году, то выплаченные суммы удержанию не подлежат.

5. Выплаты социального характера

5.1. Работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников Учреждения и не связанные с выполнением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии).

5.2. За счет средств экономии фонда оплаты труда руководитель Учреждения вправе принимать решения, утвержденные локальным правовым актом Учреждения, об оказании работникам Учреждения единовременной материальной помощи в связи с юбилейными датами и в иных особых случаях (несчастный случай, стихийные бедствия, пожары, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и другие чрезвычайные обстоятельства, длительная болезнь, операционное лечение, протезирование, рождение ребенка, вступление в законный брак, смерть близких родственников (родителей, супругов, детей), тяжелое материальное положение и др.).

6. Оплата труда руководителя Учреждения

6.1. С целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты труда, с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения:

6.1.1. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и социального характера, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (п.п. 3.4, 3.5, 3.9, 4.1, 5.1 настоящего Положения) в соответствии с локальным правовым актом работодателя.

7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема денежных средств на текущий финансовый год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению в установленном порядке из районного бюджета, и отражается в бюджетной смете.

7.2. При сокращении численности и (или) штата работников Учреждения размер фонда оплаты труда Учреждения сохраняется на очередной и последующий годы.

7.3. При увеличении численности работников Учреждения, если такое увеличение вызвано необходимостью наделения Учреждения дополнительными функциями и полномочиями, размер денежных средств фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с требованиями настоящего раздела Положения, подлежат увеличению.