



ВСЯКАЯ СТРАНА ОБЯЗАНА СВОИМ НЕПОВТОРИМЫМ ОБЛИКОМ НАРОДУ

# ТАМБОВСКИЙ КУРЬЕР

№ 001/149

09.06.2018 г.

Орган печати Совета и Администрации муниципального образования  
«Тамбовский сельсовет»  
(учрежден Решением Совета МО «Тамбовский сельсовет» №41 от 31.03.10 г.)

## С Днём России!



Дорогие земляки!

Поздравляю Вас с главным государственным праздником нашей страны - Днём России!

С каждым годом он становится все более величественным и значительным как символ единства и сплоченности россиян, веками живущих в мире и согласии.

Мы любим свою Родину - одну на всех, независимо от национальности и вероисповедания каждого. Мы неотделимы от ее многовековой истории, духовных корней. И эта неразрывная связь - бесценное достояние.

Нам нужно помнить, что Россия - это не только достижения в космосе и спорте, в экономике и внешней политике, но это и успехи родного предприятия,

благоустроенность скверов и парков, чистота во дворах и уют в подъездах. Каждый из нас на своем месте своим трудом делает страну лучше, богаче и краше.

В День России хочу пожелать всем мира, добра, благополучия, единения. Пусть понятия «патриотизм», «гражданственность», «Родина» будут так же дороги и священны для нас, как и для наших предков.

Глава МО «Тамбовский сельсовет» А.Б. Харасаев

## Местное законодательство

### СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТАМБОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ» ПЯТОГО СОЗЫВА РЕШЕНИЕ

06.06.2018 г. № 164

с. Тамбовка

#### О замене чугунной напорной трубы магистрального водовода

В связи с износом более 70% магистрального водовода от насосной станции II подъема до присоединения разводящим сетям с. Тамбовка (водовод из чугунных напорных труб диаметром 400 мм (протяженность 7000 м), на основании Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Устава МО «Тамбовский сельсовет», Совет муниципального образования «Тамбовский сельсовет»

#### РЕШИЛ:

1. Заменить магистральную чугунную напорную трубу на пластиковую диаметром не менее 160 мм.
2. Обнародовать (опубликовать) настоящее Решение в установленном законом порядке.

Председатель Совета МО  
«Тамбовский сельсовет»

А.Б. Харасаев

Глава МО «Тамбовский сельсовет»

А.Б. Харасаев

ции, Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 03.07.2017 г. №232-П и постановлением Администрации МО «Харабалинский район» от 28.02.2018 №147 Совет МО «Тамбовский сельсовет»

#### РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет» (Приложение №1).
2. Признать утратившим силу решение Совета МО «Тамбовский сельсовет» от 26.11.2013 г. № 196 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет».
3. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

Председатель Совета МО  
«Тамбовский сельсовет»

А.Б. Харасаев

Глава МО «Тамбовский сельсовет»

А.Б. Харасаев

Приложение № 1

#### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о системе оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет»

##### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет», (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 03.07.2017 г. №232-П и постановлением Администрации МО «Харабалинский район» от 28.02.2018 №147 и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры МО «Тамбовский сельсовет», финанси-

руемых из бюджета МО «Тамбовский сельсовет», (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда для работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет», устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) минимального размера окладов работников, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) государственных гарантий по оплате труда;

д) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Система оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет» (далее - работники) включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера. Размеры выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и муниципального образования «Тамбовский сельсовет», а также настоящим Положением.

##### 2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

Размеры окладов (должностных окладов) работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно Положению.

##### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с

### СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТАМБОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ» ПЯТОГО СОЗЫВА РЕШЕНИЕ

06.06.2018 г. № 165

с. Тамбовка

#### Об утверждении положения о системе оплаты труда работников МКУК «Дом культуры» МО «Тамбовский сельсовет»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федера-

## Местное законодательство

настоящим Положением и в пределах доведенных лимитов по фонду оплаты труда.

Отдельные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и определенных локальным актом учреждения.

3.2. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за присвоенные почетные звания;
- доплата за звание «Народный».
- доплата за работу в сельской местности

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов и надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту или надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент или процентное соотношение.

Повышающие коэффициенты и надбавки к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 3.2.1. - 3.2.6. раздела 3 настоящего Положения.

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования артистического и художественного персонала, раскрытия их творческого потенциала, профессионального роста. Максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

3.2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения и выплачивается в пределах фонда оплаты труда: - до 200 процентов;

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием срока, на который устанавливается надбавка, и конкретного размера.

3.2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет - 5%
- от 3 до 5 лет - 10%
- свыше 5 лет - 20%

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается исходя из оклада (должностного оклада) без учета повышений, надбавок и доплат.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений в сфере культуры и физической культуры и спорта подведомственных Администрации МО «Харабалинский район», утвержденным постановлением №147 от 28.02.2018 г

3.2.5. Работникам МКУК «Дом культуры» МО Тамбовский сельсовет» за присвоенные в установленном порядке почетные звания устанавливается надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

- 50% - за звание "Народный ";

3.2.6. Работникам МКУК «Дом культуры» МО Тамбовский сельсовет» за звание, ведомственные и государственные награды (знаки, ордена, медали) федерального значения, устанавливаются надбавки в процентном выражении к должностному окладу в размере 15 %.

Выплаты стимулирующего характера рассчитываются на 1 ставку по основной должности. Выплаты стимулирующего характера не образуют нового оклада (должностного оклада) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу работников или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу;

4.2. Устанавливаются следующие виды выплат компенсаци-

онного характера

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

4.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении. Выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника устанавливаются работникам учреждения за выполнение обязанностей по закупке товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в размере до 100% от должностного оклада.

### 5. Премирование

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

Премирование руководителя осуществляется по решению Главы МО «Тамбовский сельсовет».

Премирование работников осуществляется по согласованию с Главой МО «Тамбовский сельсовет» и на основании решения руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения;

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии средств фонда заработной платы. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период;

5.3. Также рекомендуется выплачивать премию за качество выполняемых работ – одновременно в размере 1 должностного оклада (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

5.4. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

### 6. Материальная помощь

6.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера коллективным договором или локальным актом учреждения может предусматриваться порядок оказания материальной помощи работникам в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете МО «Тамбовский сельсовет» на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

### 7. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение размеров окладов (должностных окладов) руководителю учреждения рекомендуется осуществлять по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда, а также с учётом:
- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учётом требований, отражённых в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);
- уставных целей;
- требований к стандартам оказываемых учреждением услуг и работ.

Размеры окладов (должностных окладов) в соответствии со штатным расписанием утверждаются локальным нормативным актом по согласованию с Главой МО «Тамбовский сельсовет».

Должностной оклад руководителя учреждения, определённый трудовым договором, должен составлять 1,5 размера среднего должностного оклада работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

7.2. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера не относящихся к оплате труда) работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, в зависимости от условий их труда в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

7.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.2. настоящего Положения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом качественных показателей деятельности учреждения, направленных на конечный результат.

7.6. Заработная плата руководителя с учётом индивидуальной надбавки не должна превышать трёхкратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

7.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.8. Виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с пунктом 3.2. настоящего Положения.

7.9. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.

### 8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным с Главой МО «Тамбовский сельсовет» в пределах бюджетных средств на оплату труда.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счёт ассигнований бюджета МО «Тамбовский сельсовет», включают расходы на выплату окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### 9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов, служащих данного учреждения.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Главой МО «Тамбовский сельсовет».

В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные действующим законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МКУК «Дом культуры»  
МО «Тамбовский сельсовет»

### Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников МКУК «Дом культуры»

Квалиф. группа	Квалиф. уровень	Оклад (руб.)	Наименование должностей
3	Четвёртый	8112	Бухгалтер
	Четвёртый	6448	Аккомпаниатор
3	Первый	6448	Хормейстер
4	Первый	8944	Руководитель клубного формирования
	Третий	10400	Художественный руководитель

Орган печати  
муниципальное образование «Тамбовский сельсовет»  
Газета набрана и напечатана на собственном оборудовании  
Муниципального образования «Тамбовский сельсовет».

Пункты обнародования муниципальных нормативных правовых актов:  
- Администрация МО «Тамбовский сельсовет»;  
- официальный сайт МО «Тамбовский сельсовет» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: <http://mo.astrobi.ru/tambovskij-selsovet/>;  
- газета МО «Тамбовский сельсовет» - «Тамбовский курьер»

Редакционная коллегия:  
Муханова А.Ш. – специалист  
Каренова Е.В. - Руководитель формирования «Музей»