Приложение № 1

к приказу МКУ «Управление культуры» ШМО

от 30.09.2024 г. № 54-о

**Положение об оплате труда работников**

**Муниципального казенного учреждения «Управление культуры»**

**Шкотовского муниципального округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры» Шкотовского муниципального округа (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры»Шкотовского муниципального округа (далее - Учреждения).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;

- перечень, порядок и условия выплат компенсационного характера;

- перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3.  Заработная плата работников Учреждения, (без учета выплат стимулирующего характера) устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с [трудовым законодательством](garantf1://12025268.5/)**,** иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с трудовым законодательством на основании Решения Думы Шкотовского муниципального округа о бюджете Шкотовского муниципального округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Заработная плата работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

# 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;

- Единых [рекомендаций](garantf1://5122838.0/) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов работников Учреждения установлены Приложением 1 к настоящему Положению в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с занимаемой должностью.

2.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры стимулирующих выплат работников.

2.5. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих в локальных нормативных актах Учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных[Единым квалификационным справочником](garantf1://57307515.0/) должностей руководителей, специалистов и служащих, [Единым тарифно-квалификационным справочником](garantf1://8186.0/) работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.6. Лица, не имеющие специальной профессиональной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, по решению директора Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен оклад в том же размере, как и у работника, имеющего специальную профессиональную подготовку и стаж работы.

2.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [разделом 3](file:///C:\Users\kadr\Desktop\Надежде%20Гашигуловне\Положение%20об%20оплате%20труда\2024%20ПОЛОЖЕНИЕ%20по%20оплате%20труда%20Управление%20культуры.doc#sub_1030)настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено законодательством.

2.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [разделом 4](file:///C:\Users\kadr\Desktop\Надежде%20Гашигуловне\Положение%20об%20оплате%20труда\2024%20ПОЛОЖЕНИЕ%20по%20оплате%20труда%20Управление%20культуры.doc#sub_1040) настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

2.12. Порядок оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

**3. Перечень, порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в сельской местности (работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте).

3.1.1. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Величина доплаты составляет не менее четырех процентов от оклада по ПКГ.

При этом директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в [порядке](consultantplus://offline/ref=9B7A06BCB9E3EEBDD5C39D5C998125426CD29E22F3E6993196F4587370A014A477A55966BFB4221733nCJ), установленном трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=9B7A06BCB9E3EEBDD5C39D5C998125426CD09C23F5E0993196F4587370A014A477A5596FBD3Bn1J), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится. Отмена выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

3.1.3. Доплата за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника или по вакантной должности без освобождения от основной работы устанавливаются в размере до 30% оклада. При выполнении работы различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации, с учетом содержания (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

3.1.4. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Выплаты за работу в ночное время (с 22-х часов вечера до 6-ти часов утра) устанавливаются в размере 40% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.1.5. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.1.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующие 2 года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.1.7. Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада.

**4. Перечень, порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников на текущий финансовый год.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели и критерии эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей работы.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за техническое обслуживание автомобиля;

- премия по итогам работы.

4.4.1. Выплаты за выслугу лет.

Работникам Учреждений устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет по основной должности, учитывая:

- стаж государственной и муниципальной службы;

- стаж работы в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей - физических лиц на аналогичных должностях;

- стаж работы в учреждениях той же сферы деятельности, вне зависимости от ведомственной принадлежности.

Размер выплат за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

от 1 до 5 лет – 5% оклада;

от 5 до 10 лет – 10% оклада;

от 10 до 15 лет – 15% оклада;

свыше 15 лет – 20% оклада.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от выслуги лет, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на очередной финансовый год, формируемого в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Назначение и отмена выплат за качество выполняемых работ, выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат Муниципального казенного учреждения «Управление культуры» Шкотовского муниципального округа.

При отсутствии или недостатке объема средств местного бюджета директор Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

4.4.3. Выплата за техническое обслуживание автомобиля водителю.

Выплата за техническое обслуживание автомобиля водителю составляет 10% от оклада.

4.4.4. Премия по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Работникам Учреждения может устанавливаться премия в виде поощрения за выполнение конкретного (сложного) задания, к профессиональным праздникам, а также по итогам работы за квартал, полугодие, год.

**5. Порядок оплаты труда директора Учреждения,**

**заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения**

5.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяются трудовым договором.

Оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже оклада директора Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения на основании решения Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.4.1 - 4.4.2 раздела 4 настоящего Положения.

5.5. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения может устанавливаться премия в виде поощрения за выполнение конкретного (сложного) задания, к профессиональным праздникам, а также по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Премирование по итогам работы директора Учреждения осуществляется с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств на основании решения Учредителя, но не свыше пяти должностных окладов директора.

Премирование по итогам работы заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств. Оценку деятельности заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения осуществляет директор Учреждения. Решение о премировании заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения принимается директором Учреждения и оформляется приказом.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Шкотовского муниципального округа, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера) устанавливается постановлением Администрации Шкотовского муниципального округа.

**6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год на основании настоящего Положения в пределах лимитов бюджетных обязательств местного бюджета по расходам на оплату труда, исходя из штатной численности работников Учреждения.

Доля средств на оплату труда, предназначенных на установление стимулирующих выплат работникам, должна составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

Штатное расписание формируется директором Учреждения, утверждается Учредителем, и включает в себя все должности специалистов и профессии рабочих Учреждения.

Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей Учреждения, в следующих случаях:

- в связи с достижением работником возраста 55 (женщинам), 60 (мужчинам) - 3000 (Три тысячи) рублей;

- в связи с рождением ребенка - 3000 (Три тысячи) рублей;

- по случаю тяжелой и продолжительной болезни работника, смерти близких родственников – 4000 (Четыре тысячи) рублей.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления директора и финансовых возможностей Учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

Муниципального казенного учреждения

# «Управление культуры»

Шкотовского муниципального округа

# Размеры окладов работников

# Муниципального казенного учреждения «Управление культуры»

# Шкотовского муниципального округа

# по квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

# (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»), по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](garantf1://8186.0/) работ и профессий рабочих:  - водитель автомобиля | 22 139 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | - кассир | 18 122 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | - секретарь руководителя  - художник | 22 086 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | - специалист по кадрам;  - бухгалтер;  - специалист по охране труда;  - экономист. | 23 900 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-я внутридолжностная категория | 25 180 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория | 27238 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 30 225 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах | 30 300 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | Заместитель директора, главный бухгалтер | 34 055 |

**Размеры окладов работников**

# Муниципального казенного учреждения «Управление культуры»

# Шкотовского муниципального округа по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

# (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 [«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»](garantf1://91912.0/) с применением приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности**  **работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | | |
| Наименование должностей по квалификационным уровням | | Оклад (рублей) | |
| Заведующий костюмерной. | | 24 588 | |
| Руководитель кружка; культорганизатор. | | 24 588 | |
| Руководитель кружка; культорганизатор II категории. | | 25 177 | |
| Руководитель кружка; культорганизатор I категории. | | 25 913 | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности**  **работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| Библиотекарь. | | 24 295 |
| Библиотекарь II категории. | | 25 030 |
| Библиотекарь I категории. | | 25 913 |
| Ведущий библиотекарь. | | 26 945 |
| Звукооператор II категории. | | 25 030 |
| Звукооператор I категории. | | 25 913 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности**  **руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | | |
| Режиссер массовых представлений;  руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства. | 25 913 | | |
| Режиссер массовых представлений;  руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства II категории. | 26 501 | | |
| Режиссер массовых представлений;  руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства I категории. | 26 945 | | |

**Размеры окладов работников**

# Муниципального казенного учреждения «Управление культуры»

**Шкотовского муниципального округа**

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (не вошедшие в приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570

[«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](garantf1://91912.0/)**»** с применением приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г.

№ 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей по квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Менеджер по культурно-массовому досугу;  менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа. | 25 913 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу;  менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа II категории | 26 501 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу;  менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа I категории | 26 945 |
| Заведующий отделом централизованной библиотечной системы; заведующий филиалом централизованной библиотечной системы; ведущий методист централизованной библиотечной системы | 26 945 |
| Художественный руководитель | 29 152 |
| Директор централизованной библиотечной системы | 29 889 |
| Директор Дома культуры, директор культурно-досугового центра | 29 889 |