УТВЕРЖДЕНО: УТВЕРЖДЕНО:

Глава Хуторского

сельского поселения Директор

 МКУК «Хуторская СЦКС»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Крымская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Журавлева

 «22» ноября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«ХУТОРСКАЯ СЕЛЬСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»**

**УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**(Новая редакция ноябрь 2022 г.)**

**2022 год**

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры**

 **«Хуторская сельская централизованная клубная система»**

**Увельского муниципального района**

 (новая редакция ноябрь 2022 г.)

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «Хуторская СЦКС» Увельского муниципального района Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 20.08.2014 г. № 395-П), с Постановлением Главы Увельского муниципального района от 23.06.2017 г. № 879 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Увельского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений в новой редакции». Об утверждении положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры Увельского муниципального района в новой редакции 2022 г.», с Постановлением Главы Увельского муниципального района от 22.11.2022 г. №1543 «Обутверждении Положения об оплате трула работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управлние культуры и молодежной политики» Увельского муниципального района», с Постановлением Главы Увельского муниципального района от 07.11.2022 г. № 1441 «Об увеличении окладов(должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений». Об утверждении положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры Увельского муниципального района в новой редакции ноябрь 2022 г.», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

1.2. Системы оплаты труда работников Учреждения (далее именуются работники), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Увельского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессиональных стандартов;

4) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

5) государственных гарантий по оплате труда;

6) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

8) положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности;

 9) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Хуторского с/п (далее именуется – учреждение), порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

1.6. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.7. Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

**2. Порядок формирования систем оплаты труда работников**

2.1.Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (Приложение № 1, 2, 3, 4,);

- выплаты стимулирующего характера (Приложение № 7, 8).

- выплаты компенсационного характера (Приложение № 9);

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим положением по согласованию с Главой Хуторского с/п Увельского муниципального района, являющегося главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

2.4. Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент).

 2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам.

 2.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

 2.7. Лицам, не имеющим образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняющим возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационной комиссии могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

**3. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

3.1.Оплата труда работников, трудоустроенных по внешнему совместительству занимающих должности специалистов, перечисленных в Приложение 5 настоящего положения, производится на условиях [**почасовой оплаты труда**](https://azbukaprav.com/trudovoe-pravo/zarplata/sistemy-oplata-truda/povremennaya.html) – это схема расчёта, при которой начисление заработной платы происходит **в зависимости от утверждённой тарифной ставки на единицу времени.**

3.2. Оплата производится только за те часы, которые работник фактически отработал, на основании табеля учета рабочего времени.

 3.3. При расчете заработной платы, на условиях почасовой оплаты труда, учитывается установленный минимальный размер оплаты труда, с учетом отработанных часов, согласно табеля учета рабочего времени.

 3.4. Расчет почасовой оплаты труда производится по следующей формуле:

Формула расчета по часам:

ЗП (заработная плата) = Тч (почасовая тарифная ставка) x В (трудовое время),

 ЗП – заработная плата,

Тч – почасовая тарифная ставка,

 В – трудовое время.

 3.5. Расчёт выполняется с учётом фактически отработанных часов, которые необходимо умножать на показатель тарифа.

 3.6. Руководителем учреждения по согласованию с учредителем ежегодно издается приказ, где отображается величина тарифной ставки для конкретных должностей, с учетом индексации минимального размера оплаты труда, действие которого распространяется на текущий год, с учетом изменений действующего законодательства.

 **4. Виды выплат компенсационного характера.**

 4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей):

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания:

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.4. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры совместительство, совмещение, доплата за расширенную зону обслуживания разрешается только с письменного согласия Главы Хуторского с/п Увельского муниципального района.

4.5.Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором:

устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.6.Доплата за работу в ночное время:

производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

4.8. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществляемые ранее выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Размер выплаты компенсационного характера определяется по формуле

**V комп** = **S з.пл**\*P

Где **Vкомп** - размер компенсационной выплаты

**S з.пл**- должностной оклад сотрудника (1 ставка)

 P- совокупный процент компенсационной надбавки

**5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

К выплатам, стимулирующего характера относятся:

- выплаты за эффективность деятельности и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

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

- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденным Постановлением Главы Увельского муниципального района № 879 от 23 июня 2017 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Увельского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений в новой редакции.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений;

- наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры выплат составляет:

20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание "народный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание "заслуженный".

 -Размер стимулирующей выплаты работникам, отнесенным к руководящему, художественному и артистическому персоналу учреждений, возглавляющих коллективы со званием "народный", "образцовый", составляет 10 процентов от оклада (должностного оклада) на период руководства.

 - выплаты за выслугу лет работы устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (муниципальных).

 Выплата за выслугу лет, распространяется и на внешних, и на внутренних совместителей, работающих в Учреждении. Данная выплата распространяется только на руководителей и специалистов учреждения и не может быть отнесена к вспомогательному персоналу.

Размеры выплат составляют:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при выслуге лет свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

 5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников без учета других повышений. Стимулирующие выплаты конкретизируются в Положении об оценки эффективности деятельности, целевых показателей работников и премирования в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5.3. При назначении выплаты за эффективность деятельности и высокие результаты работы следует учитывать:

 - интенсивность и напряженность работы (количество проведенных массовых мероприятий, разработку авторских программ и новых форм деятельности, подготовка коллективов и участников – победителей конкурсов фестивалей различного уровня, участие в выполнении важных работ;

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

 - участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с социальным заказом;

 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

 - применение поощрений затруд (награждение почетной грамотой, благодарственным письмом и т.д.).

Данные стимулирующие выплаты конкретизируются в Положении об оценке эффективности деятельности работников и руководителей учреждения, целевых показателей работников и премирования в трудовом договоре с работником (в доп. Соглашении к трудовому договору работника)

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

 5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

 - своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

 - повышение уровня ответственности за порученную работу;

 - качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательного характера.

 5.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения культуры производятся ежеквартально, в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности муниципального казенного учреждения культуры и критериями оценки эффективности работы их руководителя, утвержденными распоряжением ГлавыХуторского с/п Увельского муниципального района.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Администрации Хуторского с/п, в ведении, которого находится муниципальное учреждение культуры.

5.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения комиссии, по согласованию с Главой Хуторского с/п, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, согласно Приложениям 7-8 к настоящему положению и положением об оценке эффективности деятельности, целевых показателей работников и премирования.

5.8. На работников, находящихся на испытательном сроке, выплаты стимулирующего характера не распространяются.

5.9. При наличии экономии ФОТ, на основании личного заявления и подтверждающих документов может быть выплачена единовременная материальная помощь в размере 100% от должностного оклада в следующих случаях

 - бракосочетание работника

 - рождение ребенка

 - в случае гибели (смерти) членов семьи работника (жена, муж, дети, родители)

 - в связи с нанесением ущерба в силу стихийных бедствий (пожар, авария, наводнение и т.д.)

 5.10. Надбавка является составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- надбавка выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;

- надбавка учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

Выплата надбавок производится пропорционально фактически отработанному времени.

При выплате надбавок учитывается районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации.

Предусматривается выплата надбавок работникам по основному месту работы (основной должности). При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику, в том числе работающему по другой основной должности.

Выплата надбавок осуществляется из расчёта работы по основной занимаемой должности на одну ставку. Надбавка учитывается в величину МРОТ.

 Размер выплаты стимулирующего характера определяется по формуле

**V стим** = **S з.пл**\***Fн.н**/ **N ч** \*P

Где **Vстим** - размер стимулирующей выплаты

**S з.пл**- должностной оклад сотрудника

**Fн.н**- количество отработанного времени ( количество ставок)

**N ч** - норма рабочего времени (1 ставка)

 P- совокупный процент стимулирующей надбавки

**6. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

**муниципального учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается распоряжением Главы Хуторского с/п Увельского муниципального района:

- по руководителям муниципальных учреждений культуры на календарный год с 01 января по 31 декабря;

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора (эффективного контракта), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в котором закреплена взаимосвязь между показателями качества предоставляемых муниципальных услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя учреждения (в том числе по результатам независимой оценки).

 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

 С увеличением должностных окладов работников учреждения, должностной оклад руководителя учреждения так же индексируется.

Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается распоряжением Главы Хуторского с/п в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | I | II | III | IV |
| Коэффициент кратности | до 1 | до 0,97 | до 0,95 | до 0,90 |

 6.2.Группа по оплате труда руководителя устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям в соответствии с Приложением 10 к настоящему положению.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид учреждения культуры | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов  |
|  |  | I | II | III | IV  |
| 1. | Клубная система  | 100 | 80 | 60 | 30 |

 6.3. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы основных работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется Хуторского с/п, осуществляющей функции и полномочия учредителя МКУК «Хуторская СЦКС», в кратности до 1.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения распоряжением Главы Хуторского с/п в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящего Положения и закрепляются в эффективном контракте.

 6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения распоряжением Главы Хуторского с/п в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и настоящего Положения.

6.6. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются распоряжением Главы Хуторского с/п. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

**7. Особенности формирования систем оплаты**

**труда работников**

7.1. Руководитель муниципального учреждения культуры в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии работников культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений совершенствование системы оплаты труда работников культуры и иных работников осуществляет путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в учреждениях культуры составляли не ниже 50 процентов.

**8. Порядок выплат и виды премий.**

8.1. В целях поощрения работников и руководителей Учреждений за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премии, данные выплаты распространяются как на основной персонал Учреждения, так и на внешних совместителей.

8.2. Премия производится по представлению руководителя Учреждения на рассмотрение комиссии, по итогам которой составляется протокол собрания. Премирование работников и руководителей Учреждений осуществляется в пределах экономии ФОТ.

8.3. Виды премиальных выплат:

 - по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

 - за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

 - празднование Дня работника культуры;

 - празднование 23 февраля (мужчинам)

 - празднование 8 марта (женщинам)

 - празднование юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.)

 - премия за выполнение особо важных и срочных работ применяется при выполнении особо важных работ, заданий, связанных с применением тяжелого физического труда и ненормированного рабочего времени, не предусмотренных должностными обязанностями работников и распространяется на технический персонал Учреждения.

**9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и согласовывается с Главой Хуторского с/п.

9.2. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. (Приложение 5/1)

9.3. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному казенному учреждению из местного бюджета.

**Приложение № 1**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции ноябрь 2022 г.

**Профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

 1.Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей)  |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень |  Делопроизводитель  | 6056,00 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Художник  | 10 832,00 |
| 4 квалификационный уровень | Заведующий отдела по работе с молодёжью | 12 822,00 |

**Приложение № 2**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

**Профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

 1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии: Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессиональная квалификационная группа,наименование должностей, профессий | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
|  | Руководитель кружка, аккомпаниатор | 8 980,008 980,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
|  | Методист клубного учреждения, звукооператор | 12 822,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии» |
|  | Режиссер, балетмейстер, заведующий музыкальной частью, Заведующий сектором декоративно-прикладного творчества | 14 899,00 |

**Приложение № 3**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

**Профессиональных квалификационных групп общеотраслевых**

 **профессий рабочих**

1. Размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессиональная квалификационная группа | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), уборщик территории | 7 427,00 |

**Приложение № 4**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

 **Порядок и условия оплаты труда работников**

**муниципальных учреждений, относящихся к категории вспомогательного персонала**

1. Размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе должностей, утвержденные Приказом Минздрава культуры РФ от 25.09.2014 № 1668 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства Культуры Российской Федерации»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности отнесенные к категории вспомогательного персонала учреждения  |
|  | Рабочий подсобный | 7 427,00 |

2. Размеры окладов работников муниципальных учреждений установленных на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», не вошедших в приказы Министерство здравоохранения и социального развития РФ № 121н, № 247н, № 248 н, №570:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Заведующий домом культуры, Художественный руководитель,  | 14 899,00 |

**Приложение № 5**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

Перечень

должностей основных работников муниципальных учреждений культуры Увельского муниципального района

Специалисты

1. Заведующий Домом Культуры
2. Методист клубного учреждения
3. Аккомпаниатор
4. Балетмейстер
5. Режиссер
6. Руководитель кружка
7. Художественный руководитель
8. Заведующий музыкальной частью
9. Заведующий сектором декоративно-прикладного творчества
10. Заведующий отделом по работе с молодежью

**Приложение № 5/1**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

Перечень

должностей основных работников муниципальных учреждений культуры Увельского муниципального района

Вспомогательный персонал.

1. Уборщик служебных помещений
2. Дворник

**Приложение № 6**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры МКУК «Хуторская СЦКС»»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

Перечень

должностей руководителей муниципальных учреждений культуры Увельского муниципального района и их заместителей

Руководители

1. Директор

**Приложение № 7**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры МКУК «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим,

рабочим Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Размеры выплат стимулирующего характера, в % |
| 1. | Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы | До 100 |
| 2. | Выплаты за сложность и напряженность | До 100 |
| 3. | Выплаты за качество выполняемых работ | До 100 |
| 4. | Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения:- Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет  | До 20 |
| 5.  | Премиальные выплаты по итогам работы и выполнение отдельных особо важных работ или мероприятий, к праздничным датам, юбилеям.  | До 0,5 оклада |
| 6. | Выплата специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области | 25 |
| 7. | Материальная помощь | До 1 оклада |

**Приложение № 8**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры МКУК «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

 Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Размеры выплат стимулирующего характера, в % |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | До 100% |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | До 100% |
| 3. | Премиальные выплаты по итогам работы и выполнение отдельных особо важных работ или мероприятий, к праздничным датам, юбилеям.  | До 1 оклада |
| 4. | За особые условия работы | До 10 |
| 5. | За эффективность работы | До 30 |
| 6. | Материальная помощь | До 1 оклада |

**Приложение № 9**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры МКУК «Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

 Перечень и размеры определения выплат компенсационного характера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень выплат компенсационного характера | Размеры выплат |
| 1 | Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | до 12 % |
| 2 | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | 15 % |
| 3 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: |  |
| 4 | 3.1. при совмещении профессий | До 100 % |
| 3.2. при расширении зон обслуживания | До 100 % |
| 3.3. при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | До 100 % |
| 3.6. при выполнении работ в ночное время | 35 % |

**Приложение № 10**

 к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры МКУК « Хуторская СЦКС»

Увельского муниципального района

в новой редакции 2022 г

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Группа | Критерии | Баллы |
| 1 | 1 группа | Количество филиалов от 11-25Штатная численность работников до 100 | 100 баллов |
| 2 | 2 группа | Количество филиалов от 6-10Штатная численность работников до 40 | 80 баллов |
| 3 | 3 группа  | Количество филиалов от 3-5Штатная численность работников до 20 | 60 баллов |
| 4 | 4 группа | Количество филиалов от 0-2Штатная численность работников до 15 | 30 баллов |