

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПЕТРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

“ 23 ” ноября 2022 г. № 89
с. Петровское Увельский район
Челябинская область

Об утверждении Положения об оплате труда
работников Муниципального казенного учреждения культуры
«Петровская СЦКС»
Увельского муниципального района
в новой редакции 2022 года

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года № 275-П «О введение новой системы оплаты труда работников областных государственных 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» (с изм. от 24.10.2008 г. № 343-П, от 03.08.2010 г. № 81-П, от 17.12.2010 г. № 345-П, от 20.08.2014 г. № 395и –П, от 19.11.2014 г. № 622-П, от 20.04.2016 № 196-П, от 28.11.2016 г. № 645-П, от 24.05.2017 г. № 225-П), 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», распоряжением правительства Челябинской области от 23.08.2019 г. № 645-рп «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений», Постановлением администрации Увельского муниципального района № 1441 от 07.11.2022 года «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений» администрация Увельского муниципального района, Администрация Петровского сельского поселения Увельского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Петровская СЦКС», в новой редакции 2022 года.

2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации Петровского сельского поселения Увельского муниципального района.

3. Действие настоящего постановления распространяются на правоотношения, возникшие с 01.10.2022 года.

4. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Петровская СЦКС» Увельского муниципального района в редакции 2021 г, утвержденное постановлением администрации Петровского сельского поселения Увельского муниципального района от 26 октября 2021 г. № 57 с даты подписания настоящего постановления, со всеми изменениями и дополнениями.

5. Отделу учета и отчетности внести изменения в штатное расписание Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Петровская СЦКС» Увельского муниципального района в новой редакции 2022 г. и предоставить директору МКУК «Петровская СЦКС» на утверждение.

6. Организацию выполнения настоящего постановления возложить на директора Муниципального казенного учреждения культуры «Петровская СЦКС» Увельского муниципального района Родионову С.А.

Глава Петровского сельского поселения



С.Н.Мезенцев

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОВСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ПЕТРОВСКАЯ
СЕЛЬСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА**

(Новая редакция от «23» ноября 2022 г.)

Утверждено Постановлением администрации
Петровского сельского поселения
Увельского муниципального района
№ 89 от «23» ноября 2022 г.

с. Петровское
Увельского муниципального района
Челябинской области
2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ПЕТРОВСКАЯ СЦКС»
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(Новая редакция от 23.11.2022 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Петровская СЦКС» подведомственного администрации Петровского сельского поселения Увельского муниципального района (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», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения, которая включает 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 Петровского сельского поселения Увельского муниципального района (далее именуется – учреждение), заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, 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.

1.7. Выплата заработной платы производится за первую половину месяца 25-го числа текущего месяца, за вторую 10-го числа следующего месяца, между выплатой аванса и зарплаты должно быть не больше 15 календарных дней, вторая часть зарплаты выдается в срок до 15-числа нового месяца, если дата выплаты заработной платы выпадает на выходной, выплата производится на кануне.

1.8. 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.

1.9. Работникам муниципальных казенных учреждений культуры 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя 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.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых должностей в соответствии с Приложениям 2 - 3 к настоящему Положению.

2.2.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 и приложениями № 5-6 к настоящему Положения.

2.3. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4. Система оплаты труда работников учреждения культуры устанавливается в положениях об оплате труда и иных локально нормативных актах, разработанных в соответствии с настоящим положением утвержденных руководителем учреждения по согласованию с Учредителем, являющегося главным распорядителем средств местного бюджета.

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

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

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

2.8. 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 2** настоящего положения, производится на условиях почасовой оплаты труда – 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 минимальным размером оплаты труда, с учетом отработанных часов согласно табелю учета рабочего времени.

3.4. Расчет почасовой оплаты труда производится по следующей формуле:

Формула расчета по часам:

$ЗП \text{ (заработная плата)} = Тч \text{ (почасовая тарифная ставка)} \times В \text{ (трудовое время)}$,

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 1), устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяются в **Приложении № 6** к настоящему Положению, с учетом содержания объема дополнительной работы;

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается определяются в **Приложении № 6** к настоящему Положению, с учетом содержания объема дополнительной работы;

4.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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 оплаты и срок, на который она устанавливается определяются в **Приложении № 6** к настоящему Положению, с учетом содержания объема дополнительной работы;

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, работодатель не имеет права в одностороннем порядке обязать работника выполнять дополнительную работу.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив о своем решении работодателя не позднее чем за три рабочих дня. Работодатель, в свою очередь, также вправе досрочно отменить соответствующее поручение, предупредив о своем решении работника не позднее чем за три рабочих дня. В обоих случаях предупреждение должно быть письменным.

4.5. Трудовой кодекс не устанавливает размер оплаты за совмещение. Он определяется соглашением между работником и работодателем и фиксируется в кадровых документах (соглашении к трудовому договору, приказе).

Размер оплаты может быть установлен как в виде фиксированной суммы, в процентах от оклада, а также в размере фонда заработной платы должности, по которой выполняется дополнительная работа в порядке совмещения либо расширенной зоны обслуживания.

4.6. Руководителям учреждений культуры совместительство, совмещение, доплата за расширенную зону обслуживания, либо доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разрешается только с письменного согласия Учредителя.

Доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания относятся к расходам на оплату труда в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, и включаются в средний заработок во всех случаях его исчисления и в общем порядке облагаются НДФЛ и страховыми взносами.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

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.

4.10. 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), условия 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

$$V_{\text{комп}} = S_{\text{з.пл}} * P$$

Где $V_{\text{комп}}$ - размер компенсационной выплаты

$S_{\text{з.пл}}$ - 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 учреждения, **согласно приложениям № 5 к настоящему Положению.**

5.2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за сложность и напряженность (может устанавливаться на год на основании решения работодателя в размере до 180% от занимаемого должностного оклада);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, юбилейные даты, профессиональные праздники и иные премиальные выплаты, перечисленные в Положении о премировании работников);

- 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 (с изменениями от 09 февраля 2018 года №103);

- 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».

- 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, так же распространяется и на работников, трудоустроенных на условиях внешнего совместительства, по должностям специалистов согласно приложениям № 2 к настоящему Положению, 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).

- Выплаты стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности, которые производятся ежемесячно, работникам относящимся к специалистам основного персонала по итогам работы за месяц, производимые в месяце, следующим за отчетным, критерии оценки эффективности деятельности работников разрабатываются руководителем учреждения самостоятельно на каждого работника и закрепляются в локально нормативных актах утвержденных, для руководителей учреждений данная выплата производится по итогам работы Учреждения за год, в соответствии с выполнением целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериями оценки эффективности работы руководителя, утвержденными приказом Учредителя.

5.3. На работников, находящихся на испытательном сроке, выплаты стимулирующего характера за выполнение целевых показателей, не распространяются.

5.4. При наличии экономии ФОТ, на основании личного заявления работника и подтверждающих документов, может быть выплачена единовременная материальная помощь, в размере до 150% от должностного оклада в следующих случаях.

- бракосочетание работника;
- рождение ребенка;
- в случаи гибели (смерти) членов семьи (мужа, жены, детей, родителей) работника;
- в связи с понесенным ущербом в силу стихийных бедствий (пожар, авария и землетрясение, наводнение и другие).

5.5. 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 стимулирующего характера, за выполнение целевых показателей, работникам по основному месту работы (основной должности). При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику, в том числе по другой основной должности, в данном случае работник обязан предоставлять в комиссию отчетные листы по основной и замещаемой должности.

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

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципального учреждения культуры, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается приказом Учредителя:

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной 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 (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.

Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается Учредителем 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 руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям в соответствии с **Приложением 7 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
2.	Библиотечная система	100	80	60	30
3.	Музей	100	80	60	30

6.3. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений 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 руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, 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, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности до 5.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения распоряжением Учредителя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, закрепляются в эффективном контракте и **Приложением № 6 к настоящему Положению.**

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения распоряжением Учредителя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и **Приложением № 5 к настоящему Положению**

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом

Учредителя. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, трудовыми договорами.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются в эффективном контракте.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Особенности формирования систем оплаты труда работников

7.1. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии работников, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений совершенствование системы оплаты труда работников культуры и иных работников осуществляют 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 50-55 процентов.

7.2. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам муниципальных учреждений культуры, относимым к основному персоналу.

7.3. Повышение оплаты труда вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается Учредителем.

8.2. К основному персоналу учреждений культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, согласно Приложению № 2.

Основной персонал учреждений культуры - работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры соответствующими учреждениями, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

8.3. К вспомогательному персоналу учреждений культуры относятся - работники учреждений, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности, согласно Приложению № 3.

Вспомогательный персонал учреждений культуры работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

8.4. Административно-управленческий персонал учреждений культуры - работники учреждений, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, согласно Приложению № 4

8.5. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год, поступающий в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из местного бюджета.