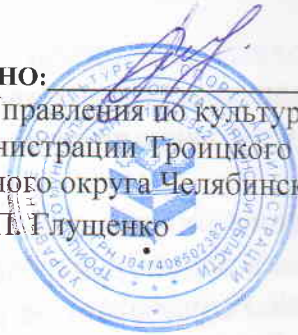


СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области С.П. Глушенко



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Муниципального казенного учреждения «Кособродская централизованная клубная система»

Н.П. Жумангалеева
от 20 мая 2026г № 36



Положение

об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Кособродская централизованная клубная система»
Троицкого муниципального округа Челябинской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Кособродская централизованная клубная система» Троицкого муниципального округа Челябинской области (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области»;
- с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с другими нормативно-правовыми актами, регулирующие условия оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Кособродская централизованная клубная система» Троицкого муниципального округа Челябинской области (далее - Учреждения), которые осуществляют в отношении указанных Учреждений функций и полномочий Учреждений.

1.3. Положение включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда работников Учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников Учреждений. Разработанное положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласовывается Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

1.5. Выполнение норм настоящего Положения, содержащих указание на учет мнения представительного органа работников и согласование Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области при разработке положения об оплате труда работников Учреждения, должно обеспечиваться проставлением грифа «Согласовано» в левом верхнем углу титульного листа положения об оплате труда работников Учреждения с указанием согласовывающего органа и подписей уполномоченных лиц.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются положениями об оплате труда работников Учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- в) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.7. Финансовое обеспечение расходных обязательств Троицкого муниципального округа Челябинской области связанных с реализацией настоящего Положения (фонда оплаты труда работников Учреждения), осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений, а также на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, предусмотренных в бюджете Троицкого муниципального округа на соответствующий финансовый год, и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год предусматриваются следующие бюджетные ассигнования:

- 1) двенадцать должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- 2) выплаты за выслугу лет в размере 2,4-х должностных окладов,
- 3) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 3-х должностных окладов;
- 4) иные выплаты стимулирующего характера в размере 1 должностного оклада.
- 5) доплата с целью доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда после начисления всех выплат, входящих в состав заработной платы, за исключением доплат за условия, отклоняющиеся от нормальных;
- 6) районный коэффициент в размере 1,15 на все выплаты, указанные в подпунктах 1-7 настоящего пункта;
- 7) расходы на уплату взносов по обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством в размере 30,2%.

В случае увеличения ассигнований на заработную плату, расчетный годовой фонд заработной платы работников Учреждения может быть увеличен и направлен на иные выплаты стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В случае, если заработная плата, начисленная работнику за месяц после начисления всех выплат, входящих в состав заработной платы, за исключением доплат за условия, отклоняющиеся от нормальных оказывается меньше установленной величины минимального размера оплаты труда, скорректированного в зависимости от фактически отработанного времени, работнику устанавливается выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда.

Размер выплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда не входит в состав штатного расписания, рассчитывается в указанном выше порядке и оформляется отдельным приказом Учреждения

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

1.12. Структура и штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, согласовывается Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Предельная штатная численность работников Учреждения утверждается постановлением Администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаются трудовыми договорами.

2.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и уровням квалификации согласно Приложению 2 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений, не включенных в профессиональные квалификационные группы должностей,

утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливаются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.3.1. Работникам положениями об оплате труда соответствующего 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 Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2-х.

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.

2.4. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников Учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и утверждаются коллективным договором.

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 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 указанные в подпункте 2 пункта 3.1. настоящего Положения 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.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется в размере 1,15 на все выплаты.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 149-54, 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Положением. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не

могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) – это доплата за порученную работнику дополнительную работу по другой профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) доплата за расширение зон обслуживания – это доплата за порученную дополнительную работу по такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

Установление доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания возможно при наличии в штатном расписании вакантной должности, должностные обязанности по которым будут возложены на работника;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – это доплата за порученную работнику дополнительную работу как по другой, так и по той же профессии (должности) в рамках исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно, если отсутствующий сотрудник числится в организации, но временно не выполняет свои обязанности (отпуск, болезнь, командировка и прочее).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы фиксированной суммы или процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников (статья 151 Трудового кодекса российской Федерации).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором работнику Учреждения не должен превышать 50% от заработной платы, утвержденной штатным расписанием совмещаемой (замещаемой) профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором устанавливается руководителем Учреждения с письменного согласия работника Учреждения.

Оформление порядка совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

- получение письменного согласия работника (ч.1 статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации);
- заключение дополнительного соглашения к трудовому договору;
- издания приказа;
- ознакомление работника с приказом под подпись (статья 241-243 Трудового кодекса Российской Федерации)

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.6.2. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, в учреждениях устанавливается режим рабочего времени, учитывающий особенности их деятельности. Данный режим регламентируется внутренними нормативными актами и фиксируется в трудовых договорах с работниками.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.6.3. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.6.4. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Минимальный размер оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6.5. Перечень, условия предоставления выплаты за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных и их размер, устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

4.1.1. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.1.2. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за выслугу лет;
- 2) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов Учреждений работающих в сельских населенных пунктах Троицкого муниципального округа Челябинской области согласно приложения к Положению об установлении системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному 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».

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Критерии позволяющие оценить результативность и качество работы утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласовывается Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы,

высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников и другие показатели, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты работникам Учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта Учреждения, после выплат, предусмотренных Разделе III и в пункте 4.1.2. Раздела IV.

4.9. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

2) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

первая категория - до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

высшая категория - до 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад (должностной оклад), ставка заработной платы установлены в соответствии с профессионально-квалификационной группой с учетом внутриведомственного категорирования, не устанавливаются.

4.10. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику по основному месту работы и должности с учетом имеющегося у него стажа работы в учреждениях культуры и дополнительного образования Челябинской области, дающего право на установление выплаты за выслугу лет.

Порядок и условия исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, устанавливаются:

для работников Учреждений - локальными актами Учреждений;

для руководителей Учреждений - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Размеры выплат составляют
при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости Учреждения.

Оценка сложности труда руководителей Учреждений, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения осуществляется ежегодно на основе показателей оценки сложности руководства Учреждениями по итогам деятельности Учреждения за предыдущий год.

Показатели оценки сложности руководства Учреждениями приведены в приложении 7 к настоящему Положению.

5.3. В соответствии с набранным количеством баллов на основе показателей определяется группа по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от количества баллов			
Высшая	I	II	III
от 501 и выше	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Руководителям Учреждений группа по оплате труда утверждается приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

5.4. В соответствии с локальным нормативным актом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области, руководитель Учреждения может получать персональный повышающий коэффициент в размере до 1,3. Решение о применении данного коэффициента принимается Комиссией по оценке результативности и качества работы руководителей учреждений,

подведомственных Управлению по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Основанием для установления персонального повышающего коэффициента является сложность руководства, которая определяется масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью Учреждения.

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.

5.5. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.6. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям Учреждений осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, и устанавливаются приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется в кратности от 1 до 7.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю Учреждения осуществляются на основании приказа Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения Учреждением за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) показателей оценки эффективности работы, установленных Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Оценка эффективности руководителей Учреждения производится в соответствии с показателями, утвержденными приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

5.9. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.10. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников 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 24.04.2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VI. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждений

6.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

6.2. Руководители Учреждений, за исключением Учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, в целях повышения престижности и привлекательности работы в Учреждениях, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников Учреждений совершенствование системы оплаты труда работников Учреждений осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50 - 55 процентов, 10 - 15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников Учреждений и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждений.

При определении перечней должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

- от 3 сентября 2020 г. № 1055 «Об утверждении перечня должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

- от 21 октября 2020 г. № 1256 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической

деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

- от 21 октября 2020 г. № 1257 «Об утверждении перечня должностей и профессий, относящихся к вспомогательному персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по
культуре и спорту администрации
Троицкого муниципального округа
Челябинской области

Размеры должностных окладов работников
подведомственных учреждений Управлению по культуре и спорту администрации
Троицкого муниципального округа Челябинской области
не включенных в профессиональные квалификационные группы должностей,
утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим
функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому
регулированию в сфере труда

Наименование должности (профессии)	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Директор	высшая	32 253
	I	30 786
	II	29 273
	III	27 773
Художественный руководитель	x	21 981
Заведующий клуба	x	23 499

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по
культуре и спорту администрации
Троицкого муниципального округа
Челябинской области

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным
группам работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Акомпаниатор, руководитель кружка, ведущий дискотеки, культорганизатор	13 392
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Редактор библиотеки, методист библиотеки, методист клубного учреждения, главный библиотекарь, библиотекарь, художник-постановщик	19 870
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом дома культуры, заведующий отделом библиотеки, режиссер, хормейстер, руководитель клубного формирования- любительского объединения	21 981

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по
культуре и спорту администрации
Троицкого муниципального округа
Челябинской области

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением культурно-досугового типа

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	за каждую единицу	1
2.	Наличие здания, помещения в оперативном управлении (договор безвозмездного пользования)	за каждую единицу	20
3.	Площадь земельных участков	за каждые 1000 кв.м	10
4.	Выполнение муниципального задания	за предыдущий год 100%	20
5.	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий	за каждое мероприятие	0,2
6.	Количество проведенных мероприятий муниципального и областного уровня в учреждении	за каждое мероприятие	20
7.	Количество клубов, входящих в Централизованную клубную систему	за каждый клуб	0,5
8.	Территориальная удаленность зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении	за каждое здание, расположенное более 20 км от центрального учреждения	5
9.	Количество клубных формирований (объединений)	за каждое клубное формирование	0,2
10.	Количество участников клубных формирований (объединений)	за каждого участника	0,3
11.	Количество коллективов со званием "Народный/Образцовый"	за каждый коллектив	20
12.	Участие в муниципальных (окружных) социально-значимых мероприятиях	за каждое мероприятие	10

13.	Наличие призеров и победителей рейтинговых конкурсов, подтвержденных дипломами:	За каждый диплом лауреата (победителя) международный всероссийский региональный муниципальный	3 2 1 0,5
14.	Участие в проектах областного и всероссийского уровня в целях привлечения дополнительного финансирования	за каждую оформленную заявку	10
		Гранты	5
		Национальные и инициативные проекты	2
		Конкурсы	2
		за каждое полученное финансирование	
		Гранты	20
		Национальные и инициативные проекты	10
15.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг	Отсутствие жалоб и негативных отзывов за отчетный период	5
16.	Организация приносящей доход деятельности (наличия данной деятельности). При доходе учреждения (руб.):	от 10 000 до 30 000	5
		от 30 000 до 50 000	10
		от 50 000 до 70 000	15
		от 70 000 до 90 000	20
		от 90 000 до 110 000	25
		от 110 000 до 130 000	30
		свыше 130 000	35
17.	Своевременное выполнение предписаний контрольно-надзорных органов	За каждое исполненное предписание (представление)	5
Понижающие критерии			
18.	Наличие жалоб поступивших от граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	За каждую жалобу	-5
19.	Несвоевременное выполнение предписаний контрольно-надзорных органов	За каждое невыполненное предписание (представление)	-5
20.	Причинение материального ущерба за вверенные материальные и технические ценности	За каждый документально подтвержденный факт	-10