



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СИВИНСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Сивинский центр культуры и досуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Постановлением администрации Сивинского муниципального округа Пермского края от 26 октября 2021 года № 509 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению социального развития администрации округа»

и определяет условия и порядок формирования системы оплаты труда директора, работников муниципального учреждения «Сивинский центр культуры и досуга» (далее – учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников учреждений устанавливаются в соответствии с данным Положением, коллективным договором и нормативными локальными актами учреждения.

1.3. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств бюджета Сивинского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств бюджета Сивинского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.5. Оплата труда 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), установленной на день введения системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации и в том же объеме.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей с учетом трудового законодательства и настоящего Положения.

1.8. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МУ Сивинский ЦКД

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схем должностных окладов работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которые

определяют минимальные размеры должностных окладов работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. Размеры тарифных ставок и должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работником в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.4. Определение категории учреждения осуществляется на основе интегрального показателя, учитывающего плановые показатели учреждения, установленные муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг.

Категория может быть изменена при изменении параметров муниципального задания.

Установление для учреждения более высокой категории, чем была установлена ранее, допускается только при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения.

2.5. Специалистам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности специалистов, перечень которых утверждается Правительством Пермского края, устанавливается повышенный на 25% размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с п.3.ст.6 Закона Пермского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края» от 03.09.2008 г. №291-ПК.

2.6. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основании штатного расписания в зависимости от категории и от вида учреждения. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, разрывной характер работы, ненормированный рабочий день) – до 70% должностного оклада;

3.1.4. Иные выплаты компенсационного характера, разрешенные действующим законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются директором учреждения в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера в учреждении используются для поощрения работников учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, за качественные показатели результативности и интенсивности труда.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный, постоянный характер и (или) устанавливаться на определенный период, начисляются как в абсолютных размерах, так и в процентах к должностному окладу.

4.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. ежемесячная выплата за выслугу лет к должностному окладу согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж работы	Процент от должностного оклада
1	От 1 до 5 лет	До 5
1	От 5 до 10 лет	До 10
2	От 10 до 15 лет	До 20
3	Свыше 15 лет	До 30

В стаж работы включаются периоды по основному месту работы на должностях, соответствующих должностям работников профессиональных групп отраслей культуры, независимо от их ведомственной принадлежности.

4.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения:

исполнение муниципального задания;

своевременное предоставление отчетности о работе в порядке и сроки, предусмотренные федеральным, краевым и местным законодательством;

отсутствие фактов нецелевого использования средств бюджета Пермского края и Сивинского муниципального округа;

своевременная выплата заработной платы;

отсутствие фактов нарушения трудовой и финансовой дисциплины;

применение инноваций, инициатив и творчества при выполнении своих обязанностей;

качество подготовки и проведение мероприятий, участие в них.

Критерии оценки личного вклада работников учреждения устанавливаются Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, утверждаемым приказом директора учреждения.

4.2.3. Премияльные выплаты единовременного характера.

4.2.4. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам (перечень оснований, критерии оценки, порядок выплат или их снижение (отмена)) МУ Сивинский ЦКД регулируются Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, утверждаемым приказом директора учреждения, и с учетом целевых показателей, доведенных учреждению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

4.5. Положение об оплате труда учреждения является локальным нормативным актом, утверждаемым приказом директора учреждения.

5. Условия и порядок оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным с уполномоченным органом учредителя. Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом доведенных учреждению единых целевых показателей по среднемесячной заработной плате специалистов, в зависимости от категории и вида учреждения, штатной численности работников, наличия на обслуживании имущественного комплекса и его объема, а также наличия и количества присоединенных учреждений в связи с проведенными их реорганизациями (Приложение 2).

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, определяемые в трудовых договорах, заключаемых с руководителем учреждения, устанавливаются в процентном

отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

5.4. Руководителю, заместителям руководителя учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами уполномоченного органа учредителя в соответствии с действующим законодательством.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Руководителю, заместителям руководителя учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения (муниципального задания) и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения (эффективных контрактов), утвержденных правовыми актами уполномоченного органа учредителя.

Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения с учетом целевых показателей, доведенных учреждению.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на год за счет средств бюджета Сивинского муниципального округа, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения определяется:

для специалистов отрасли культуры - в соответствии со среднемесячной начисленной заработной платой работников («дорожной картой») и штатной численностью данных работников учреждения;

для остальных категорий работников - в соответствии со среднемесячной заработной платой не ниже прожиточного минимума и штатной численности данных работников учреждения.

6.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера и социальные выплаты, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства на выплату:

- окладов по профессии рабочих и должностных окладов по должности служащих;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.5. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг, либо при снижении целевого показателя «дорожной карты».

Средства экономии фонда оплаты труда могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего и социального характера. При снижении целевого показателя «дорожной карты» средства экономии перераспределяются учредителем.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения директору, заместителям директора и работникам учреждения может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более 3 тысяч рублей в следующих случаях:

смерть супруга (супруги), родителей, детей;
юбилеи: 50 и 55 (для женщин), 55 и 60 (для мужчин).

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителям директора и работнику учреждения и ее конкретном размере принимает директор учреждения на основании письменного заявления заместителей директора и работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

8.2. Зарботная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной на день введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Схема
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципального учреждения «Сивинский центр культуры и досуга»**

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад), рублей Минимальный размер
Должности работников культуры, искусства и кинематографии вспомогательного состава		
1	Контролер билетов	2611
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
1	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	3010
2	Аккомпаниатор, концертмейстер	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1	Библиотекарь	3332
2	Библиограф	
3	Библиотекарь-программист	
4	Методист библиотеки, клубного учреждения	
5	Звукорежиссер	
6	Художник-постановщик	
7	Художник-модельер театрального костюма	
8	Монтажер	
9	Специалист по жанрам творчества	
10	Кинооператор	
11	Художник	
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
1	Заведующий филиалом, отделом клубного учреждения, библиотеки, музея	4427
2	Главный библиотекарь	
3	Руководитель клубного формирования, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
4	Режиссер массовых представлений	
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		
1	Осветитель	2353
Общепромышленные должности служащих первого уровня (1-й квалификационный уровень)		
1	Кассир	2510
Общепромышленные должности служащих третьего уровня (1-й квалификационный уровень)		
1	Экономист	3008
2	Контрактный управляющий	
3	Делопроизводитель	
4	Инженер-энергетик	
5	Инженер по охране труда и техники безопасности	
6	Заведующий хозяйственным отделом	

Общепрофессиональные должности рабочих культуры первого уровня (1-й квалификационный уровень)		
1	Гардеробщик	2353
2	Уборщик служебных помещений	
3	Сторож	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
	Переплетчик	
5	Кладовщик	
6	Оператор котельной	
7	Вахтер	
8		
Общепрофессиональные должности рабочих культуры второго уровня 2-й квалификационный уровень		
1	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3330
Общепрофессиональные должности рабочих культуры второго уровня 4-й квалификационный уровень		
1	Водитель автомобиля	4393

Приложение 2

Категория учреждения и кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала учреждения

п/п	Должность	Категория учреждения	Количество штатных единиц (на 01.01.2022)	Кол-во присоедин. учреждений (юрид) с 01.01.2022	Должностной оклад
1	Директор МУ Сивинский ЦКД	2	64,7	5	32406,20