

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ»**  
**УВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Системы оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Управление культуры и молодёжной политики» Увельского муниципального округа Челябинской области (далее именуются работники), которые включают в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации Челябинской области и Увельского муниципального округа, содержащими нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

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

2.1. Оплата труда работников муниципального казенного учреждения включает:

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

2.3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с

учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с Приложениями 1, 2 к Положению.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

Данная выплата за работу в особых климатических условиях производится в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, без учета материальной помощи,

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания);

Выплаты устанавливаются работнику руководителем учреждения на срок, определенный по соглашению сторон трудового договора.

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.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам 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 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).

3.4. Размер компенсационных выплат установлен в приложении №3 к Положению;

### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты характеризующие результаты труда работников учреждения.

4.1.1. Выплата за выслугу лет. При установлении выплаты учитывается стаж в учреждении и на предыдущих местах работы, по аналогичным должностям.

Данная выплата распространяется на всех работников учреждения, кроме вспомогательного персонала, согласно приложению 7 к Положению.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки. Назначение надбавки производится на основании локального акта учреждения.

4.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Данная выплата предусмотрена всем категориям работников для обеспечения стимулирования успешной и качественной работы, выполнение большого объема работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании распорядительного документа руководителя в процентах от должностного оклада, в соответствии с показателями и критериями, согласно приложению №6 к положению и конкретизируется в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

4.1.3. Выплата за качество выполняемых работ. Выплата устанавливается на основании распорядительного документа руководителя учреждения, в соответствии с показателями и критериями, согласно приложению №5 к положению. Размер выплаты для каждого работника устанавливается в соответствии с протоколом действующей комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Выплата устанавливается в процентах от должностного оклада и конкретизируется в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

4.1.4. Выплаты по итогам работы за период (квартал, год). Выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы. Решение о выплате премии принимается в соответствии с протоколом действующей комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании критериев оценки эффективности деятельности работников. Выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда.

Конкретные показатели, критерии оценки эффективности деятельности работников и порядок выплат предусмотрен Положением о премировании работников учреждения, утвержденный приказом руководителя учреждения.

4.2. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, указанных в п. 4.1.2. и 4.1.3 и устанавливается на год.

Бальная оценка соответствует определенному уровню:

Высокий уровень – высокие результаты работы, отвечающие требованиям, в соответствии с должностной инструкцией, работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями) в срок;

Средний уровень – работа соответствует требованиям, согласно должностной инструкции, работа выполняется в срок, встречаются разовые несущественные ошибки.

Ниже среднего - работа соответствует требованиям, согласно должностной инструкции, работа выполняется в срок, встречаются разовые существенные ошибки, или повторяющиеся несущественные ошибки;

Низкий уровень – ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, существенные ошибки встречаются часто.

Количество баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, определяется действующей комиссией по определению стимулирующих выплат, согласно приложению №5 и приложения №6 Положения.

Для вновь принятых работников, на время испытательного срока, выплата за качество выполняемых работ устанавливается по баллам среднего уровня, после окончания испытательного срока комиссия по определению стимулирующих выплат проводит оценку работы, согласно приложению №5 и устанавливает новый процент выплаты.

Для вновь принятых работников, на время испытательного срока, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по баллам среднего уровня, после окончания испытательного срока комиссия по определению стимулирующих выплат проводит оценку работы, согласно приложению №6 и устанавливает новый процент выплаты.

4.3. Размер стимулирующих выплат установлен в приложении №4 к Положению.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, их заместителя и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается Учредителем и включает в себя все должности административно-управленческого персонала, специалистов и вспомогательного персонала.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств.