**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ  
КРОПАЧЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
АШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РЕШЕНИЕ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

от 26 мая 2023 г. № 16

Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений

В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=17979C058E7C41ACD7E9B0FCBAE96458421FAE3D4D76E5DA38AB0B110C54665A480BC097AC9574E4D1n2E) от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений,

Совет депутатов Кропачевского городского поселения РЕШАЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (Приложение 1).
2. Утвердить Положение об оплате труда работников других муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (Приложение 2).
3. Признать утратившими силу решения Совета депутатов Кропачевского городского поселения:

-от 22.10.2010г. № 55 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений;

-от 16.09.2011г. № 56 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55;

-от 14.10.2011г. № 62 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55;

-от 16.11.2012г. № 47 «Внесение изменений и дополнений в решение Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений;

-от 15.06.2018г. № 26 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений;

-от 29.11.2019г. № 47 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55;

-от 28.02.2020г. № 05 «Внесение изменений и дополнений в решение Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений;

-от 05.02.2021г. № 09 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

-от 16.04.2021г. № 16 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

-от 08.12.2021г. № 51 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

-от 09.11.2022г. № 45 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

-от 23.12.2022г. № 51 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

-от 06.02.2023г. № 04 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденное решением Совета депутатов Кропачевского городского поселения от 22.10.200 № 55.

4.Настоящее решение вступает в силу со дня его принятия и подлежит официальному опубликованию на официальном сайте Кропачевского городского поселения (www.kropachevo.ru, регистрация в качестве сетевого издания: ЭЛ № ФС77-73787 от 28.09.2018).

5.Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную комиссию Совета депутатов Кропачевского городского поселения по бюджету, экономической политике и налогам.

Председатель Совета депутатов А.Н.Юдин

Кропачевского городского поселения

Глава Кропачевского городского поселения У.Р.Зайнетдинов

Приложение 1

к решению Совета депутатов

Кропачевского городского поселения

от 26.05.2023 № 16

## П О Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда работников муниципального учреждения**

**культуры Кропачевского городского поселения**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, культуры **Кропачевского городского поселения** (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Челябинской области № 337-рп от 26.06.2015 г. «О повышении заработной платы работников учреждений социальной сферы», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем 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», постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области», постановлением главыКропачевского городского поселения от 22.10.2008г. № 79 «о введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ашинского муниципального района и органов и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Система оплаты труда включает в себя:

1) размеры должностных окладов (окладов) с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) настоящего Положения;

5) рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника.

5. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта 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.

6. 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 раздельно по каждой из должностей.

**2. Основные условия оплаты труда**

7. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад (оклад), доплату до минимального размера оплаты труда (МРОТ), действующего на территории Челябинской области на текущую дату (сотрудникам, чья гарантированная заработная плата не достигает уровня МРОТ), компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на зарплату работников соответствующего учреждения.

8. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии согласно Приложениям 1,2 к настоящему Положению.

**3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

9. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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).

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

11. 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

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

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

15. 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;

5) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

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

1) выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака;

2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

3) выплаты за квалификационную категорию;

4) выплаты молодым специалистам;

17. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

18. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 14 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

19. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностным окладам (окладу) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

20. Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности устанавливаются руководителем учреждения на срок до одного года. Выплата устанавливается за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающим 100% должностного оклада (оклада).

21. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 20 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «народный»;

- 10 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «заслуженный».

22. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет 5 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

23. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры выплат составляют:

при выслуге лет от 3 до 8 лет – 10 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет от 8 до 13 лет – 15 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет от 13 до 18 лет – 20 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге от 18 до 23 лет – 25 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет свыше 23 лет – 30 процентов от должностного оклада (оклада).

24. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

25. Премирование работников учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда.

26. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от должностного оклада (оклада);

первая категория – 10 процентов от должностного оклада (оклада);

высшая категория – 15 процентов от должностного оклада (оклада);

ведущая категория – 20 процентов от должностного оклада (оклада).

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей,**

**главного бухгалтера**

27. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается до 3 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Управлением.

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

29. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

**6. Заключительные положения**

30. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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 счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

31. Работникам оказывается материальная помощь за счет экономии по фонду оплаты труда в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

32. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры

Кропачевского городского поселения

утвержденного Решением Совета депутатов

Кропачевского городского поселения от 26.05.2023 № 16

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | | Размер должностного оклада  (рублей) |
| **1.Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| руководитель кружка | | 8 004 |
| **2.Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| художник-декоратор; администратор (старший администратор); звукооператор. | | 11 861 |
| **3.Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава учреждений культуры,**  **искусства и кинематографии»** | | |
| заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, руководитель клубного формирования – любительского объединения студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам. | 13 129 | |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры

Кропачевского городского поселения

утвержденного Решением Совета депутатов

Кропачевского городского поселения от 26.05.2023 № 16

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер  должностного оклада  (рублей) |
| **1. Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож (вахтер); Уборщик служебных помещений. | 2 804 |
| **2. Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 337 |

Приложение 2

к решению Совета депутатов

Кропачевского городского поселения

утвержденного Решением Совета депутатов

Кропачевского городского поселения от 26.05.2023 № 16

## П О Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда работников других муниципальных учреждений**

**Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, культуры **Кропачевского городского поселения** (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Челябинской области № 337-рп от 26.06.2015 г. «О повышении заработной платы работников учреждений социальной сферы», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем 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», постановлением главы **Кропачевского городского поселения от 22.10.2008г. № 79 «о введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ашинского муниципального района и органов и органов местного самоуправления Кропачевского городского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по а труда работников муниципальных учреждений»,** Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников других муниципальных учреждений Кропачевского городского поселения, (далее именуются- работники), устанавливается с учетом:

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) настоящего Положения;

5) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника.

4. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта 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.

5. 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 раздельно по каждой из должностей.

**2. Основные условия оплаты труда**

6. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад (оклад), доплату до минимального размера оплаты труда (МРОТ), действующего на территории Челябинской области на текущую дату (сотрудникам, чья гарантированная заработная плата не достигает уровня МРОТ), компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на зарплату работников соответствующего учреждения.

7. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ работников образования согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

**3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

10. 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

11. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

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

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

14. 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;

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

1) выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака;

2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

3) выплаты за квалификационную категорию;

4) выплаты молодым специалистам;

16. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

17. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 14 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

18. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностным окладам (окладу) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей,**

**главного бухгалтера**

19. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Управлением до 3 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Управлением.

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

21. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

**6. Заключительные положения**

22. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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 счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

23. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением.

24. При отсутствии или недостатке соответсвующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленным законодательством порядке.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

других муниципальных учреждений

Кропачевского городского поселения,

утвержденного Решением Совета депутатов

Кропачевского городского поселения от 26.05.2023 № 16

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам**

**должностей работников физической культуры и спорта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада  (рублей) |
| **1 .Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»** | | |
| 2 квалификационный уровень | тренер | 5 340 |