



ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ЕТКУЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12.2025 N 16
с.Еткуль

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Еткульского муниципального округа, муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области

В соответствии с постановлением администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области от 30.12.2025 г. № 24 «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Еткульского муниципального округа Челябинской области»,

администрация Еткульского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Еткульского муниципального округа, муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области (прилагается).

2. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившим силу:

Постановление администрации Еткульского муниципального района от 24.11.2025 г. № 1012 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Еткульского муниципального района, муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального района».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

4. Отделу по связям с общественностью и информационному обеспечению администрации Еткульского муниципального округа (Ярушин М.А.) настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Еткульского муниципального округа Ямгурову Г.С.

Глава Еткульского
муниципального округа



Ю.В.Кузьменков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Еткульского муниципального
округа Челябинской области
от 30.12.2025г. № 1220

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Еткульского муниципального округа,
муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению
культуры и молодежной политики администрации Еткульского
муниципального округа Челябинской области

Раздел I. Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Еткульского муниципального округа

I. Общие положения об оплате труда

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Еткульского муниципального округа (далее - Положение) разработано на основании:

Постановления администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области от 30.12.2025г. № 24 «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Еткульского муниципального округа Челябинской области»,

Постановления администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области от 02.12.2025г. № 03 «Об оплате труда работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Еткульского муниципального округа Челябинской области, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Еткульского муниципального округа Челябинской области»,

Постановления администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области от 30.12.2025г. № 19 «Об утверждении Положения об оплате руководителей муниципальных учреждений Еткульского муниципального округа Челябинской области»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность в муниципальных учреждениях культуры Еткульского муниципального округа Челябинской области (далее – учреждения культуры), на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (далее – работники).

2. Положение включает в себя:

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

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного характера;

3) перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей;

5) заключительные положения

3. Система оплаты труда работников устанавливается положениями об оплате труда работников учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников включает в себя:

1) размеры окладов по ПКГ;

2) повышающие коэффициенты к окладам;

3) выплаты компенсационного характера;

4) выплаты стимулирующего характера;

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

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

7. 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.

8. Если размер фактически начисленной заработной платы работников оказывается менее минимального размера оплаты труда, им устанавливается доплата. При этом конкретная ее величина определяется исходя из разницы

между величиной минимального размера оплаты труда на данный период и фактической заработной платой.

II. Основные условия оплаты труда

9. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) настоящего Положения.

10. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям 1,2,3,4 к настоящему Положению.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением межуровневого коэффициента, рассчитанного по методике установления окладов в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

10.1. Работникам положениями об оплате труда соответствующего учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада, 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.

11. Должностной оклад педагогическим работникам учреждений дополнительного образования в сфере культуры устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и общеобразовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с подразделами III и IV раздела I настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) 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, 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);

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений 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.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации – 15%.

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

17. 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, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

4) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, размер доплаты составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

5) 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 оклад, устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

19. К выплатам стимулирующего характера, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) выплаты за квалификационную категорию;
- 5) выплаты за работу в сельских населенных пунктах Еткульского муниципального района Челябинской области;
- 6) выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- 7) выплаты молодым специалистам.

20. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются 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 выплат стимулирующего характера устанавливаются 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.

21. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 19 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения на основании положения об оценке качества и результативности деятельности работников учреждений культуры 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 стимулирования работников соответствующего учреждения.

22. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада работников или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

23. Выплаты за интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении от оклада работников или в абсолютном размере по решению руководителя учреждения.

24. Премирование работников учреждений производится в пределах экономии средств на оплату труда по итогам работы (месяц, квартал, год) и за выполнение особо важных и сложных задач.

25. Стимулирующие выплаты за стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях в сфере культуры (ДШИ) Еткульского муниципального района.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 5 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 10 процентов от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет свыше 15 лет – 15 процентов от должностного оклада (оклада).

Для библиотечных работников размеры выплат за стаж определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

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

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

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

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

27. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах Еткульского муниципального округа Челябинской области, устанавливается надбавка в размере до 25 процентов оклада в соответствии с перечнем должностей специалистов, согласно Постановления администрации Еткульского муниципального района от 22.09.2010 г. № 792.

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

1) 15 процентов от оклада за почётное звание «народный»;

2) 10 процентов от оклада за почётное звание «заслуженный».

29. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет 5 процентов от оклада работника.

30. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда муниципального учреждения культуры в размере до 40 процентов от оклада.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

32. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад руководителей учреждений культуры определяется трудовым договором и устанавливается в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

34. Зарплата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения устанавливаются Положением об оплате труда учреждения.

35. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с подразделом III раздела I настоящего Положения.

36. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям учреждений культуры осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, и устанавливаются приказами управления культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области (далее – управление культуры) в соответствии с подразделом IV раздела I настоящего Положения.

37. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, осуществляются на основании приказов управления культуры. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением за отчетный период (квартал, полугодие, год) показателей оценки эффективности работы, установленных администрацией Еткульского муниципального округа Челябинской области.

Показатели, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, определяются с учетом показателей, установленных в муниципальном задании учреждению на текущий финансовый год.

VI. Заключительные положения

38. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с начальником Управления культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

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.

39. Работникам оказывается материальная помощь за счет экономии по фонду оплаты труда.

Материальная помощь работникам может быть выделена на лечение, оздоровление, при рождении ребенка, по случаю юбилейного дня рождения (50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и каждые последующие 10 лет со дня рождения), по случаю вступления в брак, несчастном случае (краже, пожаре), в связи со смертью работника или близких родственников работника (родители, дети, супруг (а)). Материальная помощь в случае смерти работника выплачивается супругу (е) или одному из родителей, либо другому члену семьи (дети), по его письменному заявлению.

В текущем году работнику на основании соответствующего заявления может быть выплачена материальная помощь до двух должностных окладов. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

40. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется на календарный год в пределах выделенных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

41. Руководители учреждений в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений совершенствования системы оплаты труда работников учреждений осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры 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.

42. 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 - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

Раздел II. Положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,
подведомственных Управлению культуры и молодежной политики
администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области

I. Общие положения

1. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области (далее - МКУ), которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются 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, а также с учетом мнения представительного органа работников муниципальных организаций.

2. Система оплаты труда работников МКУ (далее - работники), устанавливается 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) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

6) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.

II. Основные условия оплаты труда работников

3. Оплата труда работников включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4. Размер оклада работника устанавливается в соответствии с ПКГ и профессиональными стандартами согласно приложению 5 к настоящему Положению.

5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с подразделами III и IV раздела II настоящего Положения.

6. Работникам МКУ положениями об оплате труда могут

предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (далее – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта МКУ и в соответствии с приказом руководителя МКУ в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

8. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

9. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. 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 - Федеральный закон)

с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки – 15%.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

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, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по повременной системе, работа в выходной либо нерабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - 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 повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

7) доплата при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных устанавливается работнику на срок, на который определяется сложность и напряженность выполняемой работы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов оклада;

выплаты за качество выполняемых работ – до 100 процентов оклада;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципальной организации и отдельных категорий работников.

16. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

18. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУ на основании положения о премировании работников МКУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

V. Условия оплаты труда руководителей муниципальной организации, их заместителей и главных бухгалтеров

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

Размер должностного оклада руководителя МКУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Условия оплаты труда руководителя МКУ устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера МКУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей МКУ.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей МКУ, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением культуры и молодежной политики администрации Еткульского муниципального округа Челябинской области (далее – Управление культуры), в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей МКУ, их заместителей, главных бухгалтеров в целях определения предельного уровня

соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

21. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с подразделом III раздела II настоящего Положения.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МКУ, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

23. Управление культуры устанавливает руководителям МКУ выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности МКУ и работы его руководителя, утверждаемых Управлением культуры, за соответствующий период.

Выплаты стимулирующего характера руководителям МКУ устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению 7 к настоящему Положению.

24. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников МКУ, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

25. Размер выплат стимулирующего характера руководителям МКУ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

26. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель муниципальной организации в соответствии с подразделами III и IV раздела II настоящего Положения.

VI. Заключительные положения

27. Штатное расписание МКУ утверждается руководителем МКУ по согласованию с Управлением культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

28. Основной персонал МКУ - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МКУ целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МКУ - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МКУ целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МКУ - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

29. Фонд оплаты труда работников МКУ формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

30. Управление культуры устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных МКУ в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

31. Из фонда оплаты труда МКУ работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МКУ на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципальной организации на основании его письменного заявления принимает Управление культуры.