**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания»**

В соответствии с постановлением Правительства Тульской области от 31.07.2024 года № 379 «О внесении изменений и дополнения в постановление правительства Тульской области от 16.02.2018 года № 60», на основании Устава муниципального образования город Донской администрация муниципального образования город Донской ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания» (приложение).

2. Комитету по делопроизводству, обращениям граждан и информационным технологиям администрации муниципального образования город Донской опубликовать настоящее постановление в газете «Муниципальные вести» и разместить на официальном сайте муниципального образования город Донской.

3. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации  муниципального образования  город Донской | С.Г. Кулик |

|  |
| --- |
| Приложение к постановлению администрации муниципального образования город Донской  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 |

Положение об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания»

1. **Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания», разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников (далее – Положение, учреждение, работники) и включает в себя:

размеры окладов работников учреждения;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

оказание материальной помощи.

Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с комитетом культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель).

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

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

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений муниципального образования город Донской соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования город Донской, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Размеры окладов труда работников учреждений**

1. Размеры окладов работников, занимающих должности работников телевидения (радиовещания):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер оклада, руб. |
| ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня" | 13 855,00 |
| ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 17 504,00 |
| 2 квалификационный уровень | 18 379,00 |
| 3 квалификационный уровень | 19 299,00 |
| ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 21 187,00 |
| 2 квалификационный уровень | 22 247,00 |
| 3 квалификационный уровень | 23 360,00 |
| 4 квалификационный уровень | 24 529,00 |
| 5 квалификационный уровень | 25 756,00 |
| ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 24 871,00 |
| 2 квалификационный уровень | 26 115,00 |
| 3 квалификационный уровень | 27 421,00 |

2. Размеры окладов работников, занимающих должности работников телевидения (радиовещания), не включенных в ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование должности | Размер оклада, руб. |
| Редактор | 21 187,00 |
| Фотограф | 21 187,00 |

3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 13 855,00 |
| 2 квалификационный уровень | 14 549,00 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 17 504,00 |
| 2 квалификационный уровень | 18 379,00 |
| 3 квалификационный уровень | 19 299,00 |
| 4 квалификационный уровень | 20 264,00 |

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер оклада, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 13 855,00 |
| 2 квалификационный уровень | 14 579,00 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 17 504,00 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 21 187,00 |
| 2 квалификационный уровень | 22 247,00 |
| 3 квалификационный уровень | 23 360,00 |
| 4 квалификационный уровень | 24 529,00 |
| 5 квалификационный уровень | 25 756,00 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 24 871,00 |

5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах](#Par25) 6-7 настоящего Положения.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 5 лет включительно – 0,10;

свыше 5 лет до 10 лет включительно – 0,15;

свыше 10 лет до 15 лет включительно – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с [приложением](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46D33E35E7A64A151AB66366B1B0AC6C5FE23BFE48FAA5BE988053A37B3DE07D72467FOAL) № 1 к настоящему Положению.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет производятся в соответствии с локальным актом учреждения.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе локального акта учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](consultantplus://offline/ref=C09166A41D2FDC325493CCD1F7AD9C90B347983139AA45D6ED229CB4F78F95BAEE97D3A827DE5AB772EB0Dr5WCG) 4 настоящего Положения.

9. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом](consultantplus://offline/ref=C09166A41D2FDC325493CCD1F7AD9C90B347983139AA45D6ED229CB4F78F95BAEE97D3A827DE5AB772EB0Dr5WCG) 5 настоящего Положения.

**3.** **Порядок** **и** **условия** **оплаты** **труда** **руководителя,** **его** **заместителей**

10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, состоит из оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения в соответствии с приложением № 2 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

12. Размер кратности для установления оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

14. Размеры окладов заместителей директора учреждения, устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

15. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

16. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.

17. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

18. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

19. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

21. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет четыре процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

22. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

23. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера тарифной ставки или оклада.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

26. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=06CF841941100BF29E8F429D83DD6ABD2E75DC776BBF99C78452BFE07A3C95125BA69F56FF9CF02E7D18ACSES4J) видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) Премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Премиальные выплаты по результатам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда и устанавливается всем категориям работников Учреждения. Размер премии составляет до 40% должностного оклада включительно и устанавливается приказом директора.

2) Иные стимулирующие выплаты.

Иные стимулирующие выплаты выплачиваются всем категориям работников Учреждения (при наличии экономии фонда оплаты труда), в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий, по итогам работы за квартал и за год. Размер выплат составляет до 50% должностного оклада включительно и устанавливается приказом директора.

28. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения и не носят обязательный характер.

При осуществлении выплат следует учитывать:

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

29. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителю учреждения - комитетом культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального образования город Донской.

30. Выплаты стимулирующего характера отменяются полностью или снижается их размер при:

- ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей;

- нарушениях трудовой дисциплины.

**6. Оказание материальной помощи**

31. В пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда, работникам (руководителю) оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя – руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения;

руководителя учреждения – комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального образования город Донской, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным приказом комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального образования город Донской.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Положению об оплате труда работников МБУК «Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания» |

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об исчислении стажа работы для установления повышающего  
коэффициента к окладу за выслугу лет**

Работникам учреждения повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере рекламы или средств массовой информации.

Работникам, занимающим должности рабочих и служащих общеотраслевых [ПКГ](consultantplus://offline/ref=9B0711190A8C8D655895D0B163A4C653F0949194F2D5D39B03240E78D3E73A17915B0D5CF7ADFA26QCH), повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

В стаж работы также засчитывается:

время службы (работы) в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной налоговой службы Российской Федерации (ФНС России), Федеральной таможенной службы (ФТС России), Министерства юстиции России (Минюста России);

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил шесть месяцев;

ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях средств массовой информации стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

время работы в органах исполнительной власти всех уровней и органах местного самоуправления, организациях на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается комиссия по установлению трудового стажа. Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются локальным актом учреждения.

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к Положению об оплате труда работников МБУК «Культурно-информационный центр с правом телерадиовещания» |

**Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному, персоналу для расчета средней заработной платы для установления должностного оклада руководителю учреждения**

Специальный корреспондент телевидения

Ведущий программ

Телеоператор

Продюсер телевизионных и радиопрограмм

Режиссер телевидения

Режиссер монтажа

Редактор

Художник компьютерной графики

Шеф-редактор телевидения

Корреспондент телевидения