**11.03.2021 Г. № 12**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН**

**ЗАСЛАВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОТ 27 ФЕВРАЛЯ 2019 ГОДА №19**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЗАСЛАВСКИЙ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»»**

В целях приведения постановления администрации Заславского муниципального образования от 27 февраля 2019 года № 19 об утверждении «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Заславский центральный Дом культуры», в отношении которого администрация Заславского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств в соответствие с действующим законодательством

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Внести изменения в постановление администрации Заславского муниципального образования от 27 февраля 2019 года № 19 об утверждении «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Заславский центральный Дом культуры»», в отношении которого администрация Заславского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств:

1.1. Пункт 5 Положения дополнить абзацем следующего содержания:

«Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений культуры, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами»;

1.2. Исключить пункт 7 Положения;

1.3. Пункт 53 Положения изложить в новой редакции:

«Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам по следующим основаниям:

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатов районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих сознательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений – лауреатам районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих сознательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) молодым специалистам - работникам в возрасте на дату установления персонального повышающего коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которых составляет менее 3-х лет (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении);

д) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

е) за стаж работы в учреждении.»;

1.4. Пункт 47 Положения дополнить абзацем следующего содержания:

«Минимальный оклад руководителя учреждения не может составлять более 3 размеров среднего минимального оклада работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала, устанавливаемых на соответствующий финансовый год.»;

1.5. Абзац второй пункта 48 Положения изложить в редакции:

«Средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности основного персонала определяется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

2.Руководителю муниципального казенного учреждения культуры «Заславский центральный Дом культуры» произвести отметки в постановлении администрации Заславского муниципального образования от 27 февраля 2019 года № 19.

3.Данное постановление опубликовать в печатном средстве «Вестник Заславска».

4.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5.Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.

Глава Заславского муниципального образования

Е. М. Покладок

**ОТ 27.02.2019Г. № 19**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН**

**ЗАСЛАВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«ЗАСЛАВСКИЙ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»**

На основании ст.136, 236 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация Заславского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Заславский Центральный Дом Культуры» в новой редакции.

2.Положение об оплате труда работников МКУК «Заславский ЦДК» утвержденное постановлением администрации Заславского муниципального образования от 01.01.2012 г. считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу с даты опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 февраля 2019 года.

4. Контроль за настоящим постановлением оставляю за собой.

Глава Заславского муниципального образования

Е.М. Покладок

УТВЕРЖДЕНО:

Постановление администрации

Заславского муниципального образования

\_\_\_\_\_Покладок Е. М.

От 28.02.2019г. № 19

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Заславского муниципального образования «Заславский центральный Дом культуры»**

Глава 1.   
Общие положения

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Заславского муниципального образования «Заславский центральный Дом культуры», в отношении которого Администрация Заславского МО является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Иркутской области от 27.12.2016 г. № 131-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее - учреждения).

На основании настоящего Положения муниципальное казённое учреждение культуры Заславского муниципального образования «Заславский центральный Дом культуры» разрабатывает локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее - локальные акты об оплате труда) и согласовывает их с учредителем.

2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее - повышающий коэффициент), если настоящим Положением не установлено иное.

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) [от 5 мая 2008 года N 216н](garantF1://93313.0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

б) [от 31 августа 2007 года N 570](garantF1://91912.0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

в) [от 29 мая 2008 года N 248н](garantF1://93507.0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

5. В штатное расписание учреждения включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений культуры, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

6. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

7. Исключен.

8. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

9. Минимальные размеры и (или) размеры выплат по категориям видов стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

10. Не допускается не включение в локальные акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат, отнесенных к категориям стимулирующих (компенсационных) выплат локальным актом об оплате труда в соответствии с настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

11. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников, устанавливаемые локальными актами об оплате труда, включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных коэффициентов в соответствии с [главой 6](#sub_600) настоящего Положения.

12. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах и в данном Положении.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.0), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 20 числа - за первую половину месяца в размере 50% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;

- 5 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного (нерабочего праздничного дня)

За задержку выплаты зарплаты и другие нарушения оплаты труда

Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ. Если Задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, письменно известив о данном факте Работодателя.

Работодатель обязан будет выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после определенного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

13. Размер оплаты труда работников не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](garantF1://10080093.0), установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета.

15. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представительного органа работников на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 2.   
Основные условия оплаты труда

16. Размеры должностных окладов работников устанавливается руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено [пунктом 7](#sub_107) настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК,

где

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ПК - повышающий коэффициент.

17. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с [приложением 1](#sub_999101) к настоящему Положению.

18. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с [приложением 1](#sub_999101) к настоящему Положению (далее - повышающий коэффициент за категорию);

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с [приложением 1](#sub_999101) к настоящему Положению.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными Российской Федерации".

19. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

20. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

21. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

0,35 - главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,25 - ведущий;

0,20 - высшей категории (класса);

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса);

для должностей без применения категории (класса) - не устанавливается;

22. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности, и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника, предусмотренных трудовым договором, получателями услуг учреждения.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 1,3.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

**Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| За стаж непрерывной работы в учреждении не менее трех лет. | не менее 5 % | Месячная |
| За выслугу лет | от 3 года до 8 лет – 10%  от 8 лет до 13 лет – 15%  от 13 лет до 18 лет – 20%  от 18 лет до 23 лет – 25%  свыше 23 лет – 30% | Месячная |
| Выплата молодым специалистам | до 5% |  |

Глава 3.   
Компенсационные выплаты работникам

23. В МКУК «Заславский ЦДК» применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

24. Нормативными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

[районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в Южных районах Иркутской области, в соответствии со [статьей 148](garantF1://12025268.148) Трудового кодекса Российской Федерации;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах);

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

25. Компенсационная выплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](garantF1://12025268.147) Трудового кодекса Российской Федерации.

26. [Районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных [статьями 316](garantF1://12025268.316), [317](garantF1://12025268.317) Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном [статьей 60.2](garantF1://12025268.602) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со [статьей 151](garantF1://12025268.151) Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

29. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](garantF1://12025268.99), [152](garantF1://12025268.152) Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном [статьями 113](garantF1://12025268.113), [153](garantF1://12025268.153) Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном [статьей 149](garantF1://12025268.149) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 25 процентов к должностному окладу работника."

Глава 4. Стимулирующие выплаты работникам

33. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

34. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам в процентах к минимальному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

35. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

а) работникам, которым присвоены почетные звания:

"Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации", и (или) звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

"Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", и (или) звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов.

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия - в размере не менее 10 процентов;

36. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

37. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

38. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении государственного задания соответствующего учреждения.

Степень участия в выполнении государственного задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

Выплаты премии производится с учетом пропорционально отработанного времени за отчетный период (месяц, квартал или год)

39. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3 минимальных окладов работника (для работников, указанных в [пункте 7](#sub_107) настоящего Положения, 3 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в исполнительный орган государственной власти Иркутской области, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения, (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

б) награждении работника ведомственными наградами министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере 2 минимальных окладов работника (для работников, указанных в [пункте 7](#sub_107) настоящего Положения, 2 должностных окладов должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами.

[Районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

в) поощрении работника министерством - в размере 1 минимального оклада работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, - 1 должностного оклада) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю соответствующего учреждения, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение.

40. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3-х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях образования и (или) учреждениях культуры и (или) государственных (муниципальных) учреждениях по сохранению историко-культурного наследия и (или) архивных учреждениях, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению образованием и (или) культурой, историко-культурным наследием, архивным делом, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере образования и (или) культурной деятельности граждан и организаций и (или) сохранения историко-культурного наследия и (или) архивного дела при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, в течение года.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5: 50,55,60 и т. д .Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5; 15, 20,25,30 и т.д., включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

41. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении.

Размеры стимулирующих выплат утверждаются локальным актом учреждения.

42. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных стимулирующих выплат по категориям, установленным настоящим Положением.

Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителя учреждения) (далее - перечни) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда соответствующего учреждения.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителя учреждения утверждается нормативным правовым актом учредителя (далее - перечни показателей результативности руководителя).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

43. Руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения, при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения.

Размер ежеквартальной премии, премии за многолетний добросовестный труд не может превышать 2-х минимальных окладов работника.

На ежеквартальную премию и премию за многолетний добросовестный труд начисляются [Районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

45. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

Глава 5.   
Условия оплаты труда руководителя учреждения

46. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждения.

47. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров [средней заработной платы](garantF1://7884.0) работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Минимальный оклад руководителя учреждения не может составлять более 3 размеров среднего минимального оклада работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала, устанавливаемых на соответствующий финансовый год

Руководителю, впервые назначаемым на должность руководителя должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размера, средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

48. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с уставом учреждения. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета [средней заработной платы](garantF1://7884.0) и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждений, установлен в соответствии с [приложением 3](#sub_999103) к настоящему Положению.

Средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности основного персонала определяется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

49. Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

50. Руководителю учреждения устанавливается стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные [пунктами 33 - 35](#sub_440), настоящего Положения;

б) надбавка за достижение показателей результативности и качества работы учреждений, утвержденных нормативным правовым актом учредителя;

в) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых приказом учредителя (далее - целевые показатели деятельности учреждения).

51. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, предусмотренные [пунктами 33 - 35](#sub_440), 56 настоящего Положения, устанавливаются учредителем, размеры указанных выплат определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре (дополнительном соглашении) в соответствии с:

а) перечнями показателей результативности руководителей;

б) максимальным размером дополнительных выплат, предусмотренных настоящего Положения, установленных в соответствующем учреждении;

в) предельным размером персонального коэффициента, установленного [пунктом 56](#sub_667) настоящего Положения.

52. Размер, порядок и условия премирования руководителя по стимулирующим выплатам, предусмотренным [пунктом 33](#sub_443) настоящего Положения, [подпунктом "в" пункта 53](#sub_583) настоящего Положения, если иное не предусмотрено настоящим Положением, ежегодно устанавливаются учредителем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору (трудовом договоре) с учетом:

а) целевых показателей деятельности учреждения;

б) стажа работы в учреждении;

в) выполнения показателей государственного задания в предыдущем календарном году.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

Глава 6.   
Другие вопросы оплаты труда

53. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам по следующим основаниям:

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатов районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих сознательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений – лауреатам районных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих сознательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) молодым специалистам - работникам в возрасте на дату установления персонального повышающего коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которых составляет менее 3-х лет (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении);

д) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

е) за стаж работы в учреждении;

54. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным [подпунктами "б"](#sub_651) и ["в" пункта 56](#sub_653) настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным [подпунктами "а" - "в" пункта 56](#sub_651) настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий", в случае, если календарный период не предусмотрен, персональный коэффициент устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

Персональный коэффициент по основанию, предусмотренному [подпунктом "л" пункта 56](#sub_6511) настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше.

55. Предельный размер персональных коэффициентов, установленных работнику, не должен превышать 3.

56. Материальная помощь работникам учреждения (включая руководителя) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) наступлении длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

57. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителя от 1 до 5 должностных окладов;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных [пунктом 59](#sub_669) настоящего Положения. Решение по указанному заявлению должно быть принято руководителем в течение 3 дней с момента поступления заявления работника на рассмотрение. Решение о выплате и размере материальной помощи работнику оформляется локальным актом учреждения.

59. Конкретный размер материальной помощи:

а) руководителю учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных [пунктом 59](#sub_669) настоящего Положения, определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения.

Локальные правовые акты учреждения о выплате материальной помощи работникам акты учредителя о выплате материальной помощи руководителю должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных [пунктом 59](#sub_669) настоящего Положения, и размере материальной помощи.

60. [Порядок](garantF1://34635494.9991) выплаты материальной помощи руководителю учреждения устанавливается нормативным правовым актом учредителя. Размер материальной помощи определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи.

Порядки определения размеров материальной помощи и предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальными актами об оплате труда.

На материальную помощь начисляются [Районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

61. Работникам учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не более двух минимальных окладов

Работникам учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется материальная помощь в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не более двух минимальных окладов.

На единовременную выплату и материальную помощь к отпуску начисляются [Районный коэффициент](garantF1://8125.0) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Приложение 1

к [**положению**](#sub_9991)

об оплате труда работников

МКУК «Заславского ЦДК»

Профессиональные [квалификационные группы](garantF1://91912.1000) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные [приказом](garantF1://91912.0) Минздрав соцразвития России от 31 августа 2007 года N 570

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель кружка | 2130,00 |
| ведущий дискотеки, | 2130,00 |

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Директор | 6390,00 |

Приложение 2

к [**положению**](#sub_9991)

об оплате труда работников

МКУК «Заславский ЦДК»

**Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений**

1. Перечень должностей работников учреждений Иркутской области по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»

1.1. Прочая деятельность в области культуры

Директор

Руководитель кружка

Ведущий дискотеки