Приложение №1

к Постановлению

администрации МО «Майск»

№11 от 25.01.2019г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр

Глава 1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК Майский культурно досуговый центр муниципального образования «Майск.» (далее – Положение), разработано в соответствии с Приказ министерства культуры и архивов иркутской области от 28 апреля 2017 года №22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области» (с изменениями на 18 мая 2018 года), [законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области"](http://docs.cntd.ru/document/444962903) (далее - Закон), [приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года N 20-мпр "Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области"](http://docs.cntd.ru/document/446163201) в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения;

работники администрации - руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер учреждения;

работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда с согласия Муниципального образования «Майск» (далее учредитель).

1.3 Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.4 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

1.5 Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325).

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329](http://docs.cntd.ru/document/499014409).

1.6 Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены статьей 6 Закона.

Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, и нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Майск».

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены статьей 7 Закона.

Размеры (минимальные размеры), порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением.

1.8 Стимулирующие выплаты работникам администрации определены статьей 8 Закона.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

1.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются учредителем на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

1.10 Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

1.11 Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы,

1.12. Размер месячной заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований муниципального образования «Майск», предусмотренных в местном бюджете муниципального образования «Майск» на соответствующий финансовый год.

1.14. Бюджетные и автономные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

1.15. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

а) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 6 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются 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](http://docs.cntd.ru/document/902079672), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](http://docs.cntd.ru/document/902079672) и представляется в министерство в порядке, установленном приказом министерства от 14 февраля 2017 года N 7-мпр "Об утверждении порядка представления государственными учреждениями, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для размещения ее на сайте министерства культуры и архивов Иркутской области и проверки указанной информации".

б) соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

в) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, - не более 40 процентов.

1.16. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 1.34 и 1.36 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации

1.17. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.18. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется нормативным правовым актом учредителя.

Глава 2. Компенсационные выплаты

2.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

д) надбавка за работу в сельской местности.

2.2. Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

-за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

Районный коэффициент 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 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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 работу в ночное время;

-за сверхурочную работу;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

г) за работу в сельской местности:

-за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

2.3. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом б пункта 2.2 настоящего Положения.

2.4. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.5. Районный коэффициент 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, 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.6 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, предусмотренных статьей 60.2 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

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 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.7. 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.

2.8. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.9. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.10 Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

2.11 Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Глава 3. Стимулирующие выплаты

3.1. В соответствии с настоящим разделом локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту главы - работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением.
Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

в) за качество выполняемых работ;

г) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

д) премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

3.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а) выплата работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, перечень должностей работников театров и филармонии, перечень должностей работников учреждения кинематографии, за репетиционную нагрузку - в размере не менее пяти процентов;

б) выплата работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения, - в размере не менее 10 процентов;

в) выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы, - в размере не менее 10 процентов;

г) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных государственными заданиями: за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного задания учреждения, - в размере не менее 10 процентов;

д) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 10 процентов;

е) выплата за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств - в размере не менее 10 процентов;

ё) выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов, - в размере не менее 10 процентов; (

ж) выплата за работу с муниципальными образованиями Иркутской области, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении конкурсных мероприятий, гастролей и выставок в муниципальных образованиях Иркутской области не менее трех раз в год, - в размере не менее 10 процентов;

з) выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - в размере не менее 10 процентов;

и) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 10 процентов;

к) выплата педагогическим работникам учреждений за выполнение другой педагогической работы по поручению руководителя образовательного учреждения, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство, руководителя, в непосредственном подчинении которого находится работник, а также в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения (за классное руководство, за руководство учебными коллективами, заведование учебными кабинетами, отделениями, лабораториями, филиалами, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, комиссиями, проверку работ и тетрадей, методическое обеспечение образовательного процесса, организацию и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, работу по проведению родительских собраний, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах учебной деятельности), - в размере не менее пяти процентов.

3.4 К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы, за выслугу лет относятся следующие категории выплат:

а) выплата за стаж непрерывной работы - в размере не менее пяти процентов.

- 3-5 лет – 5%;

- 5-10 лет – 15%;

-10-15 лет – 20%;

- Свыше 15 лет – 30%.

период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в учреждениях не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

б) выплата за выслугу лет - в размере не менее 10 процентов.

-свыше 15 лет 30%;

-от 10 лет до 15 лет -20%;

-от 5 до 10 лет 15%

-от 1 до 5 лет -10%

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения стажа трудовой деятельности, который в соответствии с законодательством влечет предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении к работникам учреждений, трудовыми договорами которых установлена выплата за выслугу лет, не предоставляется;

г) выплата молодым специалистам - в размере не менее пяти процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет

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

а) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

-за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами 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, - в размере не менее 10 процентов;

-за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

-за работу в учреждениях - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

-имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

-награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

-имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами вторым - пятым настоящего подпункта, устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацами третьим и четвертым настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом, не должен превышать 300 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

3.6. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

а) выплаты работникам учреждений за 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) выплаты работникам учреждений, 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;

в) выплаты работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

-за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;

-за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов.

г) выплаты работникам учреждений за применение иностранных языков в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей - за применение иностранных языков - в размере не менее 15 процентов;

д) выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

-поощрении 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 не менее 30 процентов;

-награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов;

-поощрении министерством - в размере не менее 20 процентов.

Выплата за личные заслуги устанавливается работнику учреждения на период шести последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

е) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

-работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, перечень должностей работников театров и филармонии, перечень должностей работников учреждения кинематографии, перечень должностей работников учреждения, зарегистрированного в качестве средства массовой информации:

-ведущий (ведущий мастер сцены) - в размере 35 процентов;

-высшей категории - в размере 25 процентов;

-первой категории - в размере 15 процентов;

-второй категории - в размере 10 процентов;

-работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в приложение 2 к настоящему Положению:

-главный (за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 35 процентов;

-ведущий - в размере 25 процентов;

-высшей категории (класса) - в размере 20 процентов;

-первой категории (класса) - в размере 15 процентов;

-второй категории (класса) - в размере 10 процентов;

Для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

Работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников иных учреждений:

-главный научный сотрудник - в размере 35 процентов;

-ведущий научный сотрудник - в размере 25 процентов;

-старший научный сотрудник - в размере 20 процентов;

-научный сотрудник - в размере 15 процентов;

-младший научный сотрудник - в размере 10 процентов;

ё) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

-за степень важности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Важность 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;

-за степень самостоятельности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения

ж) за квалификационную категорию педагогическим работникам:

-при наличии высшей квалификационной категории - в размере не менее 38 процентов;

-при наличии первой квалификационной категории - в размере не менее 28 процентов

3.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

-премия по итогам работы за месяц или квартал.

-премия по итогам работы за год.

3.8. Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

3.9. 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 работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

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

Глава 4. Установление стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

а) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается главой 5 настоящего Положения.

4.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций учредителя. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

4.4. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

-заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

-руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

4.5. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 4.4 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

4.6. Представление составляется лицами, указанными в пункте 4.4 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

а) при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;

б) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

в) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности, и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

г) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

4.7. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников администрации, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Глава 5. Особенности установления заработной платы работникам администрации

5.1 Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему должностному окладу (ставке заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет от 1 до 3 размеров указанного среднего должностного оклада (ставки заработной платы), и устанавливается учредителем.

При установлении оклада руководителей учреждений ее размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Кратность отношения должностного оклада руководителей учреждений к среднему должностному окладу (ставке заработной платы) работников учреждений определяется с учетом сложности управления, специфики работы согласно критериям оценки деятельности учреждений, учитывающим объемные показатели деятельности учреждений.

Кратность отношения должностного оклада руководителей учреждений к среднему должностному окладу (ставке заработной платы) работников учреждений устанавливается распоряжением учредителя и пересматривается при изменении объемных показателей и (или) повышении результативности деятельности учреждений за предыдущий календарный год.

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

5.3 Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителей учреждений, определены в приложении 2 к настоящему Положению.

5.4 Средний размер должностного оклада (ставки заработной платы) работников рассчитывается на основании штатного расписания, действовавшего в календарном году, предшествующему году установления должностного оклада руководителя Учреждений.

5.5 Средний размер должностного оклада, ставки заработной платы работников определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы работников за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на количество занятых штатных единиц за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.6 При исчислении среднего должностного оклада, ставки заработной платы работников в расчетный период не включается количество занятых штатных единиц и начисленные за это время суммы должностных окладов, ставок заработной платы работников, если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.7 Должностной оклад заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10% - 45% ниже должностного оклада, установленного руководителям Учреждений в зависимости от установленных квалификационных требований:

10% - высшее образование, стаж работы на руководящих должностях или по профилю учреждений не менее 15 лет;

20% - высшее образование, стаж работы на руководящих должностях или по профилю учреждений не менее 10 лет;

30% - высшее образование, стаж работы на руководящих должностях или по профилю учреждений не менее 5 лет;

45% - высшее образование, стаж работы на руководящих должностях или по профилю учреждений не менее 3 лет.

5.8 Должностной оклад главного бухгалтера учреждений устанавливается на 10% - 60% ниже должностного оклада, установленного руководителям учреждений в зависимости от установленных квалификационных требований:

10% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 10 лет;

20% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 9 лет;

30% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 8 лет;

40% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 7 лет;

50% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 6 лет;

60% - Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет.

5.9 Размер должностного оклада заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений устанавливается в трудовом договоре работника.

5.10 Руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

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

б)выплата за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.11 За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством.

5.12 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждений.

5.13 В целях повышения результативности профессиональной деятельности руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются учредителем, на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждений.

5.14 Выплата премии заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждений производится приказом руководителей учреждений на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

5.15 Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда и доведенных бюджетных ассигнований на соответствующий год.

5.16 Условием установления стимулирующих выплат руководителям учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

5.17 Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются распоряжениями учредителя не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании служебных записок учредителя о премировании по итогам работы (далее - служебные записки).

5.18 Служебные записки должны содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 5.16 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

Глава 6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Материальная помощь руководителю учреждения при наступлении случая, предусмотренного подпунктом в настоящего пункта, - близким родственникам руководителя учреждения (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) наступление длительной (свыше пяти рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине министерства, в течение которой руководитель учреждения продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть или тяжелая болезнь близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер), совершение в отношении имущества руководителя учреждения преступления;

б) причинение вреда здоровью руководителя учреждения, возникшего не по вине учредителем, в период исполнения им трудовых (должностных) обязанностей или необходимость приобретения лекарств, а также оплаты дорогостоящего лечения при хронических заболеваниях;

в) смерть руководителя учреждения;

г) регистрация брака;

д) рождение (усыновление) ребенка.

6.2. Материальная помощь в связи с необходимостью приобретения лекарств, оплаты дорогостоящего лечения выплачивается не чаще одного раза в год, если:

а) сумма приобретенных для собственных нужд руководителем учреждения лекарственных препаратов, отпускаемых по рецепту, в течение календарного месяца превысила половину размера средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), исчисленной за предыдущий год;

б) в отношении и за счет средств руководителя учреждения осуществлялись виды дорогостоящего лечения, предусмотренные [постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года N 201 "Об утверждении Перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских учреждениях Российской Федерации, лекарственных средств, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета"](http://docs.cntd.ru/document/901783294).

6.3. При наступлении любого из случаев, предусмотренных подпунктами а - в пункта 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 10 при согласовании с учредителем

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом г пункта 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом д пункта 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей на каждого ребенка.

6.4. Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений принимается учредителем в течение трех рабочих дней со дня представления в муниципальное образование «Майск», руководителем учреждения (близкими родственниками руководителя учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 6.1 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом «в» пункта 6.1 настоящего Положения, решение о выплате материальной помощи принимается учреждением, в котором исполнял трудовые (должностные) обязанности руководитель учреждения, по заявлению близкого родственника (с приложенной к нему копией свидетельства о смерти), обратившегося за выплатой материальной помощи первым. Решение о выплате материальной помощи с указанием ее размера с учетом требований пункта 6.1 настоящего Положения принимается в течение двух рабочих дней со дня поступления заявления близкого родственника в учреждение и оформляется локальным актом учреждения.

6.4. Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

Размеры выплачиваемой в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами работникам учреждений материальной помощи не могут превышать размеров (максимальных размеров) материальной помощи, предусмотренных пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.5. Руководителям учреждений при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 10 тысяч рублей. Единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается на основании заявления руководителя учреждения о предоставлении выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.5 Порядок, условия и размер единовременной выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск работников учреждений, за исключением руководителя учреждения, определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения учредителя.

Размеры единовременной выплаты, выплачиваемой работникам учреждений, в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами и не могут превышать размеров (максимальных размеров) единовременной выплаты, предусмотренных пунктом 6.3 настоящего Положения.

6.6. Социальные выплаты, предусмотренные пунктами 6.1, 6.3 – 6.5 настоящего Положения, в состав заработной платы работников учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные подпунктом 2 пункта 2.2 настоящего Положения, не включаются.

Приложение № 1 к

Положению об оплате труда

Работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Майский культурно -досуговый центр»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Майск»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МАЙСК»

(Приказ министерства культуры и архивов Иркутской области от 28 апреля 2017 г. № 22-мпр-о)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников

культуры, искусств и кинематографии,

утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России

от 31 августа 2007 г. № 570.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада(ставки) руб. |
| Заведующая Майской сельской библиотекой | 8554 |
| Заведующая Абрамовским сельским клубом | 8554 |
| Режиссер массовых представлений | 8554 |
| Руководитель клубного формирования Майкого СДК | 8554 |
| Руководитель клубного формирования Абрамовского СДК | 8554 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии

ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада(ставки) руб. |
| Концертмейстер- аккомпаниатор | 7494 |
| Звукооператор | 7494 |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий

рабочих, утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России

от 29 мая 2008 года № 248н

Профессиональная квалификационная группа

 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада(ставки) руб. |
| Кочегар | 5141 |
| Слесарь-электрик | 5141 |
| Сторож | 5141 |
| Уборщица служебных помещений | 5141 |
| Швея- костюмер | 5141 |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада(ставки) руб. |
| Художественный руководитель | 8554 |
| Бухгалтер | 6672 |

Приложение № 2 к

Положению об оплате труда

муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Майский культурно -досуговый центр»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Майск»

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «МАЙСКИЙ КУЛЬТУРНО –ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР» МО «МАЙСК», ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ

РАСЧЁТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ.

1. Режиссёр массовых представлений.

2. Звукооператор.

3. Концертмейстер –аккомпаниатор.

4. Руководитель клубного формирования.

Минимальный оклад директора рассчитывается по формуле:

МО=СДОоп х 1,7 где:

МО – минимальный оклад;

СДОоп – средний должностной оклад основного персонала, согласно Перечню.

1,7 – установленный коэффициент кратности для расчета минимального оклада директора.