Приложение № 1

к решению Думы МО "Майск"

от 28.01.2016 г. № 136

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР» МО «Майск»»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр» (далее - МБУК «Майский КДЦ») разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением мэра МО «Осинский район» от 18.10.2011года № 562 «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Осинский район», постановлением мэра МО «Осинский район» от 11.11.2011 года № 650 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального образования «Осинский район» и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального учреждение культуры, подведомственных администрации МО «Майский культурно досуговый центр» (далее - учреждения), Приказ министерства культуры и архивов Иркутской области от 30.04.2014 года № 46-мпр-о, "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол N 12).

2. Система оплаты труда работников учреждения (далее – работники) устанавливается с учетом мнения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно досуговый центр», повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера и закрепляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в территориях крайнего севера и приравненных к ним местностям).

Св – стимулирующие выплаты,

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями.

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.

6. 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.

7. Размеры по видам стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

8. В локальные правовые акты об оплате труда, включаются перечни, утверждающие стимулирующие и компенсационные, все выплаты, отнесенные к стимулирующим (компенсационным) выплатам настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

9. В отношении работников учреждения, обеспечивающих исполнение учреждением основной деятельности, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих в учреждении, предусматривается применение систем оплаты труда для отдельных категорий работников учреждений.

10. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников включает в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных повышающих коэффициентов в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

11. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

12. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения до новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и установленной региональным соглашением величины минимальной заработной платы.

13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований.

Учреждение в праве дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, с учетом требования настоящего Положения. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется.

**Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

14. Размеры должностных окладов (далее - окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

15. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведение минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее - повышающий коэффициент):

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

16. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, 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), утвержденными соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 5 мая 2008 года № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) [от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134;dst=100006)»;

в) [от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=76147;fld=134;dst=1000000036)»;

г) [от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134;dst=100005)»;

д) от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных  квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

е) от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных  квалификационных групп должностей работников печатных средств массовых информаций»;

ж) от 6 августа 2007 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

17. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу 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.

18. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу не устанавливаются руководителю учреждения.

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

а) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование.

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

21. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, предусмотренный локальным актом об оплате труда.

22. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

- работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

а) работникам из числа артистического и художественного персонала:

0,25 - ведущий;

0,20 - высшей категории;

0,15 - первой категории;

0,10 - второй категории.

2.9. Водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере от минимального оклада:

0,50 - имеющим 1 класс;

0,25 - имеющим 2 класс.

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

Сложность выполняемой работы определяется необходимостью применения при ее выполнения знаний, навыков, трудочасов и наличие специального образования.

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 с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать 0,35.

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.

**Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

24. Локальными 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:

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):

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

- за работу в ночное время;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

г) выплаты за работу в сельской местности.

25. Директор муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр » с учетом конкретных условий труда в данном учреждении утверждает список должностей работников, оплата труда которых производится с применением компенсационных выплат, указанных в пункте 24 настоящего положения.

Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере до 12% к окладу (должностному окладу) по результатам аттестации рабочих мест.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

26. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) – в соответствие со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствие со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

30. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты в ночное время составляет 35 процентов к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы в ночное время.

31. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Выплаты работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливаются в соответствие с пунктом 15 настоящего положения.

**Глава 4.** **СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

34. Работникам учреждения локальными актами об оплате труда устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

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.

Настоящая глава применяется к оплате труда руководителя учреждения в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

35. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) надбавка работникам учреждения (со стажем работы по специальности не менее 10 лет) за дополнительную нагрузку, связанную с передачей опыта (образовательным процессом), молодым работникам учреждения (стаж работы по специальности не менее 2 лет) – в размере от 5 до 30% минимального оклада;

б) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждения за производственную нагрузку, связанную с участием работника в спектаклях, концертах при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного года – в размере от 5-30% минимального оклада;

в) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждения за участие в создание премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ – в размере от 5-30% минимального оклада;

г) надбавка работникам учреждения - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы в размере от 5-30% минимального оклада;

д) надбавка работникам учреждения за реализацию проектов, непредусмотренных муниципальными заданиями учреждения – за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания учреждения (перевыполнение плановых показателей муниципального задания учреждения) от 5-30% минимального оклада;

е) за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям путем разработки и реализации учреждением планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств от 5-30% минимального оклада.

36. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при значительном объеме выполняемых работ от общего объёма работ структурного подразделения учреждения и (или) учреждения, высокой сложности обрабатываемых информационных запросов и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Иркутской области и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов Иркутской области, официальной информации в размере от 5-60% минимального оклада;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Иркутской области, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства в размере от 5-30% минимального оклада.

37. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ» - в размере до 50% минимального оклада;

- за почетное звание «Заслуженный работник Иркутской области», «Заслуженный работник УОБАО», «Заслуженный работник Республики Бурятия» - в размере до 35% минимального оклада.

При наличии у работника более 1 почетного звания оплата труда производится только за одно почетное звание по выбору работника;

б) работникам, награжденным знаком 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 – в размере до 30% минимального оклада;

При наличии у работника учреждения почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

в) работникам учреждения, применяющих в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей иностранные языки, бурятский язык и языки иных народов, традиционно проживающих на территории Усть-Ордынского Бурятского округа с учетом объема обязанностей, требующих применения указанных языков - в размере до 15% минимального оклада.

38. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

39. Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда учреждения.

40. Основанием выплаты премии по итогам работы в 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 муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания учреждения определяется директором муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр».

Минимальный размер премии устанавливается в размере 5% минимального оклада. Максимальным размером премия не ограничена.

41. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю учреждения;

б) награждении работника Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации и (или) почетной грамотой Российского профсоюза работников культуры – в размере 2 окладов (должностных окладов) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения;

в) награждении работника Почётной грамотой администрации Усть-Ордынского бурятского округа и (или) министерства культуры и архивов Иркутской области и (или) Службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения, подтверждающих награждение Почётной грамотой.

Районный коэффициент 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.

42. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях культуры и (или) государственных (муниципальных) учреждениях по сохранению историко-культурного наследия, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению образованием и (или) культурой, историко-культурным наследием, 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 при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60 лет).

Минимальный размер премии устанавливается в размере 5% минимального оклада. Максимальным размером премия не ограничена.

43. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в учреждении;

б) рекомендаций совета муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр» (далее - совет) по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении.

44. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда учреждения.

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.

45. Представление в совет по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется их непосредственным руководителем или лицом, уполномоченным руководителем учреждения.

Представление составляется на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в учреждение представление составляется в соответствие с настоящим положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

Совет по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления ежемесячно (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации совета по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия.

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

47. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат должен составлять 15% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета.

**Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

48. Настоящая глава устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющих в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждением.

49. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, установлен в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

50. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

51. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителя муниципальных учреждений, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере до 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

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

52. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с пунктами 35-37 настоящего положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленных приложением 3.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с решением совета МКУ «Управление культуры».

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

**Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

54. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников (далее – персональный повышающий коэффициент):

а) за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах окружных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства;

б) творческим работникам учреждений - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

в) награжденным наградами Иркутской области и наградами Усть-Ордынского бурятского автономного округа;

г) имеющим почетные звания Иркутской области и почетные звания Усть-Ордынского бурятского автономного округа в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

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

ж) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела;

з) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодёжи, являющимися лауреатами окружных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодёжью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства.

55. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным пунктами «а» и «б» пункта 54 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается только по одному из оснований по выбору работника.

56. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3.

57. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не установлено иное.

58. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «б» пункта 54 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления премий.

59. Работникам, которым установлен персональный повышающий коэффициент должностной оклад рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК+ МО\*ППК, где

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент.

60. Материальная помощь работникам учреждения (включая руководителя учреждения) выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступлении длительной 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) причинение вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

64. Рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителя учреждения – от 1 до 5 должностных окладов работника;

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.

Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются нормативным правовым актом муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр».

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

Приложение 1

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

Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр» по профессиональным квалификационным группам.

1. **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. №570, с изменениями на 01.05.2014года приказа министерства культуры и архивов Иркутской области от 30 апреля 2014 года N 46-мпр-о**

|  |  |
| --- | --- |
| **2. Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена**" | |
| Директор КДЦ | 6651 |
| Заведующая СДК  Аккомпаниатор-концертмейстер  Культорганизатор  Рукоодитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  Руководитель танцевального вечера, ведущей дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки | 6480 |
| 4940 |
| 4940 |
| 4940 |
| 4940 |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **3. Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена**" | |
| Библиотекарь | 5676 |
|  |
| **4. Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии**" | |
|  | |
| Художественный руководитель | 6480 |
|  |
| Руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодельного искусства клуба по интересам. | 6480 |
|  |

#### Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  Сторож (вахтер) 4 ед.  Уборщик служебных помещений 4 ед. | 3437 – 1 квалификационный разряд,  3551 – 2 квалификационный разряд,  3894 – 3 квалификационный разряд |

Приложение 2

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

**Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для**

**расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр»**

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

**1. Прочая деятельность в области культуры:**

Библиотекарь

# Деятельность в области искусства:

Художественный руководитель

Приложение 3

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

**Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы муниципального бюджетного учреждения культуры «Майский культурно-досуговый центр»**

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Майский культурно-досуговый центр»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** |
|  |  |  |
| 1 | Участие и организация проведения межрайонных, окружных, областных мероприятий | Результативность участия и организации проведения мероприятий |
| 2 | Организация массовых мероприятий в сфере культуры и искусства | Организация массовых мероприятий в сфере культуры и искусства в установленных объемах |
| 3 | Организация и проведение выступлений художественных коллективов и исполнителей разных жанров, проведение концертов, молодежных вечеров | Организация и проведение выступлений художественных коллективов и исполнителей разных жанров, проведение концертов, молодежных вечеров в установленном количестве |
| 4 | Организация работы и уровень исполнительской дисциплины | Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы |
| Своевременная уплата в полном объеме всех установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов |
| Отсутствие обоснованных жалоб, претензии к результатам деятельности, благоприятный морально-психологический климат в коллективе учреждения. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 5. | Обеспечение доступа к библиотечному обслуживанию и информационным ресурсам библиотеки (книговыдача, организация посещаемости, увеличение числа читателей) | Обеспечение доступа к библиотечному обслуживанию и информационным ресурсам библиотеки (книговыдача, организация посещаемости, увеличение числа читателей) в установленных объемах |
| 6. | Организация проведения выставок и мероприятий в библиотеке | Организация и проведение выставок и мероприятий в установленном количестве |
| Организация посещения выставок, экспозиции и сценарных мероприятий в установленном количестве |
| 7. | Сохранение и пополнение библиотечного фонда | Обеспечение сохранности библиотечного фонда, организация пополняемости библиотечных фондов в установленных объемах |
| 8. | Организация работы и уровень исполнительской дисциплины | Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы |
| Своевременная уплата в полном объеме всех установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов |