16.04.**2019 №30**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БАЯНДАЕВСКИЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«ОЛЬЗОНЫ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ИНФОРМАЦИОННО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОЛЬЗОНЫ»**

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-досуговый центр муниципального образования «Ользоны»в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=9C95C81DCEE7B0C8488A8883A79C52A809B088C42AF500B2740C8B89EBB00AAEEB4679CEF9vD47D), [144](consultantplus://offline/ref=9C95C81DCEE7B0C8488A8883A79C52A809B088C42AF500B2740C8B89EBB00AAEEB4679CEF5vD41D), [145](consultantplus://offline/ref=9C95C81DCEE7B0C8488A8883A79C52A809B088C42AF500B2740C8B89EBB00AAEEB4679C9FCD21DC2vE44D) Трудового кодекса Российской Федерации;

- Приказ Минкультуры России от 28.08.2008 N64 "Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации";

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- Приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 N121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

-Приказом министерства культуры и архивов иркутской области от 12 марта 2019 года №56-8мпр «О внесении изменений в Приложение к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»;

-руководствуясь Уставом Муниципального бюджетного учреждение культуры Информационно-досугового центра муниципального образования «Ользоны»;

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждение культуры Информационно-досугового центра муниципального образования «Ользоны»

2. Ввести в действие утвержденные Положения об оплате труда с 01.04.2019г.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за директором МБУК ИДЦ МО «Ользоны».

Глава муниципального образования

«Ользоны»

А.М.Имеев.

Приложение №1

к постановлению администрации

МО «Ользоны»

от «16 апреля» 2019г. №30

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ИНФОРМАЦИОННО-ДОСУГОВОГО ЦЕНТРА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОЛЬЗОНЫ», ФИНАНСИРУЕМОГО ИЗ БЮДЖЕТА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОЛЬЗОНЫ», ОТЛИЧНОЙ ОТ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**.

Раздел I. Общие положения

1. 1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-досугового центра муниципального образования «Ользоны» финансируемого из бюджета муниципального образования «Ользоны», отличной от Единой тарифной сетки, (далее-Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября2009 года №339/118-пп (ред. от 27.01.2014) «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», Федеральным [законом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=111900;fld=134) от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Уставом](consultantplus://offline/main?base=RLAW411;n=35500;fld=134) муниципального образования «Ользоны», Методическими рекомендациями по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях МО «Ользоны» утвержденного распоряжением Главы администрацией МО «Ользоны» №298 от 19.11.2010г, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России №121н от 14.03.2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ользоны» (далее-учреждения культуры), Приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 12 марта 2019 года №56-8мпр «О внесении изменений в Приложение к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области».

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-досугового центра муниципального образования «Ользоны», находящегося в ведении бюджетного учреждения Администрации муниципального образования «Ользоны» (далее–Учреждения), и включает в себя:

- рекомендуемые размеры должностного оклада;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.6. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на лицевой счет в банке.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые пол месяца в следующие сроки:

- не позднее 20 числа каждого месяца–за фактически отработанную первую половину месяца в размере 50% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;

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

Порядок выплаты заработной платы установлен также Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-досугового центра муниципального образования «Ользоны».

1.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.12. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы руководителю Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с администрацией муниципального образования «Ользоны» на основе размеров минимальных окладов (ставок) заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Система оплаты труда работников МБУК ИДЦ МО «Ользоны» включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее–компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее-стимулирующие выплаты).

1.14. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее–повышающий коэффициент).

1.15. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений культуры, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.16. В штатное расписание учреждений 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.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу устанавливаются 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.

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

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

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

Системы оплаты труда для отдельных категорий работников, устанавливаемые локальными актами об оплате труда, включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных коэффициентов в соответствии с [разделом](#Par363) 4 настоящего Положения.

1.18. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

1.19. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

1.20. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования «Ользоны». Индексация (повышение) зарплаты работников учреждения культуры осуществляется в соответствии с правовыми актами администрации муниципального образования «Ользоны».

Увеличение (индексация) размеров окладов и размеров ежемесячных надбавок производится Постановлением главы администрации.

1.21. Размер повышающего коэффициента, стимулирующие выплаты, дополнительные стимулирующие выплаты, персональные коэффициенты, работников устанавливаются с учетом рекомендаций комиссии по установлению выплат (далее комиссия).

Положение о составе и порядке работы комиссии по установлению выплат утверждается нормативным правовым актом учреждения.

В состав комиссии по установлению выплат входят представители Думы муниципального образования «Ользоны», администрации муниципального образования «Ользоны», работники коллектива учреждения культуры.

Комиссия по установлению выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение-определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, рассматривает поступившие в комиссию представления по установлению выплат работникам не реже одного раза в месяц (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение–по мере необходимости). Решение комиссии по установлению выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента его принятия.

1.22. Учреждение культуры в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением определяет размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера и закрепляет их в коллективном договоре учреждения культуры, а также указывает в штатном расписании и в трудовых договорах, заключаемых между работниками учреждения культуры и работодателем (далее-трудовой договор).

1.23. Работникам учреждения культуры выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

1.24. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры (далее-фонд оплаты труда) формируется в пределах муниципального задания соответствующего учреждения культуры. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры на текущий финансовый год формируется, исходя из выделенных лимитов бюджетных ассигнований, субсидий на выполнение муниципального задания, а также, доходов от оказания иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда формируется на основании штатного расписания учреждения культуры с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда.

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

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

3. Заработная плата работников учреждений культуры рассчитывается по формуле:

ЗП=(ДО+Кв+Св)Кр, где

ЗП–заработная плата,

ДО-должностной оклад,

Кв-компенсационные выплаты,

Св–стимулирующие выплаты,

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

4. Должностной оклад работников учреждений культуры рассчитывается по формуле:

ДО=МО+МО ПК+МО КП, где

ДО–должностной оклад,

МО–минимальный оклад,

ПК–повышающий коэффициент;

КП-персональный коэффициент,

5. Работникам учреждения культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% [размере](#Par460) по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений культуры, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждения культуры, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 50-80% ниже должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов работников, должности которых предусмотрены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", [раздел](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A15DD87241389E114CB0893EF1505E971A06E90B6A47B0j0p3E) "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее-Единый квалификационный справочник), при определении размеров должностных окладов работников, указанных в настоящем пункте, учитываются:

а) размер должностного оклада руководителя;

б) задачи и функции, реализация которых возложена на структурное подразделение (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и неосновных видов деятельности);

в) требования к квалификации, установленные Единым квалификационным справочником (при наличии требований к квалификации по занимаемой работником должности).

7. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры закрепляются в штатных расписаниях соответствующих учреждений культуры и трудовых договорах.

8. При формировании штатных расписаний учреждений культуры допускается конкретизация наименований должностей работников с учетом специализации их деятельности, штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

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

10. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и по результатам проведенной в отношении работника аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации. Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника.

11. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность не может превышать 0,5 и устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество трудовых обязанностей работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

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.

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

Подраздел 2. Компесационные выплаты, порядок и условия их применения.

1. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

б) надбавка за работу в сельской местности;

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

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

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

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06E90B6A4EB9j0p4E) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) надбавка за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;

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 за расширение зон обслуживания и 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;

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов) в соответствии с настоящим Положением.

Районный коэффициент выплачивается в размере 30%, процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в размере 30%.

Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и за расширение зон обслуживания и 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](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06EB02j6pDE) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06EF0Bj6p3E) Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06E90B6A40B1j0p7E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с [абзацем 3 статьи 154](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06EF09j6pFE) Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06ED0Dj6pDE), [152](consultantplus://offline/ref=01E26AFE978252A8A21989931FD91DCC15A35ED97241389E114CB0893EF1505E971A06EF0Aj6p8E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Подраздел 3. Стимулирующие выплаты и порядок их применения.

1. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за производственные достижения;

в) за результативность и качество выполняемых работ;

г) за профессиональное развитие, за инициативность и творческий подход к работе;

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

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

а) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждений за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ–от 5 до 30% минимального оклада;

б) надбавка работникам библиотек и других учреждений культуры–за организацию и проведение выставок (экспозиций), семинаров, фестивалей, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы- от 5 до 30% минимального оклада;

в) надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным, и инициативным работникам учреждений культуры- от 5 до 30% минимального оклада;

г) надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества- от 5 до 30% минимального оклада;

д) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями, а также за оказание услуг сверх установленного муниципального задания учреждения-от 5 до 30% минимального оклада;

е) выплата за создание условий для реализации национально–культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области-от 5 до 30% минимального оклада;

ж) выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан;

з) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками-от 5 до 30% минимального оклада;

1.2. К выплатам за производственные достижения относятся:

а) за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства от 10 до 50% к минимальному окладу;

б) за высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений от 10 до 80% к минимальному окладу;

в) призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня от 25 до 100% к минимальному окладу;

1.3. К выплатам за результативность и качество работ относятся надбавки:

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

- за почетное звание «Народный (с указанием профессии)» в размере 35%;

- за почетное звание «Заслуженный (с указанием профессии)» в размере 30%.

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и архивов Иркутской области–25%;

в) за качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы-не менее 5% и не более 100%;

г) за качественную организацию и проведение форумов, конкурсов и мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения культуры-не менее 5% и не более 100%;

1.4. К выплатам за профессиональное развитие, за инициативность и творческий подход к работе относятся:

а) за разработку новых научно-методических пособий и рекомендаций для работников учреждений культуры от 10 до 50% к минимальному окладу;

б) за наличие наград, дипломов, грамот и др., полученных работником или при его участии от 10 до 50% к минимальному окладу;

в) за самостоятельное проявление инициативы работником учреждения культуры от 10 до 50% к минимальному окладу;

г) за высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении культуры от 10 до 50% к минимальному окладу;

2.Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

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

количество культурно-массовых тематических мероприятий от 10 до 50%; посещаемость мероприятий-от 10 до 100% к минимальному окладу;

число коллективов самодеятельного народного творчества-от 10 до 80% к минимальному окладу;

число участников постоянно действующих в течение года коллективов самодеятельного народного творчества-от 30 до 50% к минимальному окладу;

объем платных услуг-от 30 до 100% к минимальному окладу; результативное участие творческих коллективов в конкурсах районного, областного, регионального, федерального, международного значения-от 30 до 100% к минимальному окладу;

количество читателей, книговыдач, посещений-от 30 до 100% к минимальному окладу;

количество единиц хранения фондов, пополнения фондов-от 30 до 50% к минимальному окладу;

количество посетителей-от 30 до 80% к минимальному окладу;

научно-исследовательская работа: описание музейных предметов, коллекций, их систематизация и классификация, издание каталогов, буклетов, комплектов открыток по коллекциям музея, создание стационарных, временных передвижных выставок-от 30 до 100% к минимальному окладу;

культурно-образовательная деятельность: проведение открытий выставок, лекций, мастер-классов, кинолекториев, краеведческих олимпиад, массовых мероприятий-от 10 до 30% к минимальному окладу;

количество досуговых объектов-от 30 до 80% к минимальному окладу;

б) рекомендаций комиссии по установлению выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (при его наличии).

Решение комиссии по установлению выплат работникам обязательно для исполнения руководителем учреждения.

3. Представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее-представление) направляется:

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

Представление составляется лицами, его направляющими, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

4. Фонд стимулирующей выплаты составляет от 1% до 110% от общего фонда заработной платы, без учета стимулирующих выплат, формируемых за счет ассигнований бюджета муниципального образования «Ользоны» и устанавливается в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Раздел III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера.

1. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителей, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждения, главного бухгалтера учреждения (далее-главный бухгалтер).

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

Руководителю, впервые назначаемому на должность руководителя, должностной оклад устанавливается в размере 1,5 размера 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.

3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения. [Перечни](#Par1804) должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждений установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее-работники основного персонала учреждения), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

а) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

б) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

в) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля-по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

3.5 Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человекодней, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных человекочасов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов-на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов-на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов-на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа-на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов-на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа-на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекодней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

3.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителям, исчисляется по правилам, установленные пунктом 3.5 настоящего раздела.

4. Должностные оклады заместителей руководителей, устанавливаются в размере 90-70% от должностных окладов руководителей с учетом:

а) размера должностного оклада руководителя;

б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности).

Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

5. Руководителю учреждения культуры, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Подразделами 2 и 3 настоящего Положения.

Раздел IV. Другие вопросы оплаты труда.

1. Локальным актом об оплате труда устанавливаются персональные коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников (далее–персональный коэффициент) при наличии следующих оснований:

а) 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 за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства от 5 до 15% минимального оклада;

б) за работу в творческих коллективах учреждений-лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства от 5 до 15% минимального оклада;

в) творческим работникам учреждений-лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и лауреатам премии Губернатора Иркутской области от 5 до 15% минимального оклада;

г) награжденным наградами Иркутской области от 5 до 15% минимального оклада;

д) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство от 5 до 15% минимального оклада;

е) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела от 5 до 15% минимального оклада;

ж) за непрерывный стаж работы в учреждении.

2. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами "б" и "в" пункта 3 раздела 4 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3. Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами "а"-"в" пункта 3 раздела 4 настоящего Положения, устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий, в случае, если календарный период не предусмотрен, персональный коэффициент устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

Персональный коэффициент за непрерывный стаж работы в учреждении установлены в следующем размере:

при стаже работы от 1 года до 3 лет–5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет–10%;

при стаже работы свыше 5 лет–15%.

4. Материальная помощь, работникам учреждений культуры (включая руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) выплачивается в размере одного должностного оклада один раз в год в случае смерти близких родственников, при стихийном бедствии, пожаре, при рождении ребенка, при бракосочетании.

Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА №570**

Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области № 56-8-мпр от 12.03.2019г.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный рекомендуемый размер оклада (ставки), руб. |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА №247Н**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня**" | |
|  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня**" | |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 11512 |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА №570**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня**" | |
|  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена**" | |
| Художник-декоратор | 8619 |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА №570**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня**" | |
|  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии**" | |
| Заведующий отдела дома культуры с.Ользоны | 9838 |
| Заведующий отдела дома культуры д.Кокорино | 9838 |
| Заведующий отделом библиотеки д.Кокорино | 9838 |
| Директор творческого коллектива | 9838 |
| Режиссер массовых представлений | 9838 |