## 21.02.2022 г. №12

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «БУРЕТЬ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ЦЕНТРА АНГАРА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БУРЕТЬ»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений культуры, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг, создания прозрачного механизма оплаты труда, повышения эффективности работы в современных условиях, в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC530548729v6iEI), [144](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC530548725v6iAI), [145](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC53054802C6B2038v7i4I) Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 19.1 части 1 статьи 15 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации», Приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 N 22-мпр (ред. от 18.05.2018г. № 35-мпр) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учреждения которых осуществляет Министерство культуры и архивов Иркутской области», руководствуясь Уставом муниципального образования «Буреть», администрация муниципального образования «Буреть»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурного центра Ангара» муниципального образования «Буреть».

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

3. Отменить с 01.01.2022 года постановление администрации муниципального образования «Буреть» от 30.01.2020 г. № 15 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурного центра Ангара» муниципального образования «Буреть»

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового отдела администрации муниципального образования «Буреть» Кравцову В.Л.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на сайте администрации муниципального образования «Буреть».

Глава администрации

муниципального образования «Буреть»

А.С.Ткач

Утверждено

Постановлением администрации

муниципального образования «Буреть»

от 21.02.2022 г. №12

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР АНГАРА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БУРЕТЬ»**

**ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурный центр Ангара» МО «Буреть» по отрасли «Культура» Боханского района, функции и полномочия учредителя которых осуществляют администрация МО «Буреть» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 27.12.2012г, Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов),ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 №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», Письмом Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 протокол № 12, , Постановлением администрации МО «Боханский район» от 27 июня 2018 года №570 « Об утверждении порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года №572 « Об утверждении методических рекомендаций по регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года №573 « Об утверждении порядка определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного учреждения МО «Боханский район»

Настоящее положение применяется для расчетов расходов бюджета МО «Буреть» на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «СКЦ Ангара» МО «Буреть по отрасли «Культура», для нормирования расходов на оплату труда организаций, являющихся получателями средств районного бюджета в рамках выполнения муниципального задания.

В целях настоящего положения организациями культуры признаются библиотеки, культурно - досуговые учреждения, музеи и прочие учреждения культуры.

На основании настоящего положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее- локальные акты об оплате труда),с учетом мнения представительного органа работников учреждения и согласовывают их с учредителем.

Должности и профессии работников, вводимые в штат учреждения должны соответствовать уставным целям муниципального бюджетного учреждения культуры и содержаться в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по отрасли «Культура», в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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.

3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат работникам учреждения по установленным окладам, доплат за квалификационный уровень, за квалификационную категорию, по должностям, не предусматривающим категорийность, устанавливаются с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач, а также с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (компенсационные выплаты) и должна составлять не менее 70 % общего фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество труда и составляет до 30 % общего фонда оплаты труда учреждения.

4. 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.

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

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

5. 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).Рекомендуемые размеры минимальных окладов по квалификационным уровням, установлены в приложении N 1 к настоящему Положению. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее повышающий коэффициент) и произведения минимального оклада и персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – персональный повышающий коэффициент ).

6. Размеры и предельные величины повышающих коэффициентов к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.Конкретные размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, 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, а также от уровня образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли, выслуги лет.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются руководителям учреждений (далее - руководители), заместителям руководителей учреждений (далее - заместители руководителя), главным бухгалтерам, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений, главным специалистам, портным, иным работникам, должности которых предусмотрены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", [раздел](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC73BB50321F3FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303521J8I) "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [постановлением](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A87ABF53311C62D365FFD40822J3I) Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", [приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC74BC553A143FD96DA6D80A242EJ6I) Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда".

7. 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, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

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

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, в соответствии с трудовым законодательством.

13. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, минимального размера оплаты труда с учетом установленного минимального размера дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений в Иркутской области, до минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).

14. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Решением Думы о бюджете муниципального образования «Буреть» на соответствующий финансовый год.

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

16. При формировании системы оплаты труда должна быть установлена дифференциация оплаты труда работников в зависимости от отнесения работника к основному, вспомогательному или административно-управленческому персоналу. Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения. Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

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

1)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 5 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя зарплата 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).

2)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;

3) 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 %.

17. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы ,за выслугу лет и выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых их работ) 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.

18. 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.

19. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год и плановый период.

**ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

20. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено [пунктом](#P87) 5 настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО x ПК+ МО х ППК

где:

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ПК - повышающий коэффициент,

ППК- персональный повышающий коэффициент.

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

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A475BC513A1C62D365FFD40822J3I) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации.

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

23. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от прохождения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

а) педагогическим работникам:

0,38 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,28 - при наличии первой квалификационной категории;

б) работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему положению включены в перечень должностей работников учреждений Иркутской области по видам экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений (за исключением педагогических работников):

0,35 - ведущий;

0,25 - высшей категории (класса);

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса).

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

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

0,25 - ведущий;

0,20- высшей категории (класса)

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса).

г) 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, сложности, самостоятельности и ответственности выполняемых работ - для основного, вспомогательного персонала – 0,20%**

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

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

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

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность не может превышать **30%**.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию. Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами по оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

25. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работникам основного персонала и вспомогательного персонала при заключении трудового договора с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли (при отсутствии непрерывного стажа работы в отрасли, может быть установлена выплата молодым специалистам).

Решение об установлении Персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника локальными актами по оплате труда. Размер Персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,1 минимальных окладов и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры «СКЦ Ангара» МО «Буреть» предоставлено право принимать решение о целесообразности применения персонального повышающего коэффициента в подведомственном ему учреждении.

Размеры Персонального повышающего коэффициента

1.В зависимости от уровня образования:

Основой для получения человеком необходимых компетенций является непрерывное образование. В соответствии с [Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»](http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html) образование подразделяется на общее образование, профессиональное и дополнительное образование, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). Данный коэффициент устанавливается для работников учреждения вне зависимости от того, являются ли они внешними совместителями или нет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Среднее образование (школа) | 0 |
| Среднее специальное образование | 0,20 |
| Среднее специальное профессиональное | 0,25 |
| Неоконченное высшее профессиональное образование | 0,30 |
| Высшее образование | 0,35 |
| Высшее профессиональное образование | 0,40 |

2.В зависимости от уровня профессионального развития:

Персональный коэффициент в зависимости от уровня профессионального развития устанавливается на календарный год и зависит от факта прохождения работником курсов повышения квалификации за предыдущие пять календарных лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Обучение на курсах повышения квалификации (по профилю) | 0,10 |

3.За непрерывный стаж работы в отрасли:

Непрерывным стажем для основного персонала считается период работы в отрасли (работникам вспомогательного персонала считается период работы по специальности) не менее 3 лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более 2 календарных месяцев подряд.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 0-3лет | 0 |
| От 3-5лет | 0,20 |
| От 5-7 лет | 0,25 |
| От 7-10 лет | 0,30 |
| Свыше 10 лет | 0,35 |

4.Выплата молодым специалистам:

Выплата устанавливается молодым специалистам 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), непрерывный стаж работы в отрасли которых составляет менее 3 лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 6 месяцев до 1 года | 0,10 |
| От 1 до 2 лет | 0,15 |
| От 2 до 3 лет | 0,20 |

ГЛАВА 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

26. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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).Данная компенсационная выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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).

Районный коэффициент. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Согласно разъяснениям, утвержденным Постановлением Минтруда России от 11.09.1995 N 49, районные коэффициенты начисляются на фактический месячный заработок работника, включая вознаграждение за выслугу лет. Также коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. Районный коэффициент не начисляется на следующие выплаты:процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;сумму среднего заработка (так как он уже учтен при исчислении среднего заработка);выплаты, не входящие в систему оплаты труда у конкретного работодателя, например, в виде материальной помощи или иные выплаты, не связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Районный коэффициент не учитывается при исчислении различных видов выплат из расчета тарифной ставки или оклада (например, надбавки к заработной плате взамен суточных, за подвижной характер работы, доплаты за работу в ночное время и т.д.), так как данный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов.Размер районного коэффициента установлен Постановлением Администрации Иркутской области от 28.01.1993 г. № 9, «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области», и составляет 30% на территории районов.

Процентная надбавка к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не относится к стимулирующим выплатам, а является гарантией, предоставляемой за работу в особых климатических условиях.Эта выплата выражается в процентах к заработной плате (без увеличения на районный коэффициент) и устанавливается в зависимости от возраста и стажа работы сотрудника, а также группы местности, к которой отнесен тот или иной район (местность).Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Процентная надбавка назначается в размере 10% за первые 6 месяцев работы и увеличивается на эту величину каждые полгода, пока не достигнет максимума - 30%.

3) 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 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), то есть определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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;

-за работу в ночное время

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). Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и составляет не менее 35% от должностного оклада по занимаемой должности за час работы работника. Расчет доплаты за час в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику;

-за сверхурочную работу

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).Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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).Работникам, получающим оклад (должностной оклад)-в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного)оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.По желанию работника,работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) надбавка за работу в сельской местности.

За работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте. Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

ГЛАВА 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

27. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников (за исключением работников администрации) за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера (подпункты 1-2 пункта 27 Положения), размеры и условия их осуществления устанавливаются Приложением 3 Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры.

28. Фонд стимулирующих выплат формируется в процентном соотношении к фонду оплаты труда в размере не более 30 процентов. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются согласно набранным баллам работника, количество набранных баллов зависит от интенсивности и качества выполненных работ. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей. При этом следует учитывать, что объем средств формирования фонда стимулирующих выплат, финансируемых за счет средств районного бюджета работникам культуры согласовывается с Учредителем учреждения.

За счет средств доходов от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений размер фонда стимулирующих выплат не ограничивается и не подлежит согласованию с Учредителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (подпункты 1-2 пункта 27 Положения) осуществляются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера для работников совмещающих должности в учреждении устанавливаются по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются на усмотрение руководителя учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения культуры в отношении каждого работника персонально с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении культуры с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

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

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением. Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом учреждения.

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

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

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителями учреждений утверждается нормативным правовым актом учредителя (далее - перечни показателей результативности руководителей).

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.

29. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

-премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

-единовременная премия .

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.

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.

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках. Работниками, находящимся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

ГЛАВА 5. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

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

31. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается главой 6 настоящего Положения.

32. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно. 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.

33. 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.

34. 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 настоящем пункте настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

35. Представление составляется лицами, указанными в пункте 33 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

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

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

3) 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;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

36. На работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения,в целях определения размеров стимулирующих представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

37. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Размеры стимулирующих выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

38. Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным правовым актом учреждения.

ГЛАВА 6. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ

39. Должностные оклады руководителей учреждений определяются Учредителем в заключаемым с ними трудовых договорах в порядке, установленном нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования «Буреть» и составляют до 5 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя учреждения установлены в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады работников основного персонала учреждения. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки 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.

Руководителям и их заместителям, впервые назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей, должностной оклад устанавливается в размере не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через один год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

40. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

41. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в заключаемом с ним трудовом договоре на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

42. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных не основных видов деятельности учреждения;

3) количества заместителей руководителя учреждения;

4) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;

5) стажа работы в учреждении.

43. Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

44. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных учредителем показателей эффективности деятельности руководителей учреждений в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

45. 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.

46. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются локальным актом учредителя не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании служебных записок главы администрации МО «Буреть» о премировании по итогам работы (далее - служебные записки).

47. Служебные записки должны содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 29 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

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

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований Главы 5 Положения.

ГЛАВА 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

50. Дополнительная выплата устанавливается работникам учреждений, если заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда ,ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством или минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии),-в размере, исчисляемом как разница между размером начисленной заработной платы и минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством или минимальным размером заработной платы, установленном региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).

Приложение 1

к положению об оплате труда работников

МБУК «СКЦ Ангара» МО «Буреть»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МО «БОХАНСКИЙ РАЙОН»,ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ МО «БОХАНСКИЙ РАЙОН»

1.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 первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| Кассир | |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| Бухгалтер | | 8802 |
|  |

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА N 570

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Библиотекарь | 9481 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета) |  |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |  |
| Библиограф |  |
| Художник-модельер театрального костюма |  |
| Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 10822 |
| Режиссер |  |
| Звукорежиссер |  |
| Главный хранитель музейных предметов |  |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской | 10822 |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам  Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ | 10822 |

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 14 МАРТА 2008 ГОДА N 121Н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | | |
| киномеханик |  | |
|  | |  | |

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА N 248Н

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Гардеробщик |  |
|  |  |
| Дворник |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 6505 |
| Сторож (вахтер) | 6505 |
| Уборщик служебных помещений | 6505 |
| Иные профессии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №248н, по данной ПКГ квалификационного уровня |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Водитель автомобиля |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 2

к положению об оплате труда работников

МБУК «СКЦ Ангара» МО «Буреть»

ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И АРХИВОВ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

Перечень должностей работников библиотек:

зав сектором библиотеки

библиотекарь

Перечень должностей работников учреждений клубного типа:

зав сектором сельского клуба

руководитель клубного формирования.

Приложение 3

к положению об оплате труда работников

МБУК «СКЦ Ангара» МО «Буреть»

**ПОРЯДОК**

**РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в зависимости от количества набранных баллов работником в течение месяца. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3. Размер стимулирующей выплаты работникам по результатам профессиональной деятельности определяется руководителем учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом рекомендаций представительного органа работников, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений либо непосредственными руководителями.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 1 раз в месяц по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. Стоимость одного балла определяется после утверждения общего количества баллов по оценочным листам работников.

7. В течение каждого месяца руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий месяц.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно

9. Учреждение самостоятельно устанавливает в локальных нормативных актах сроки назначения и выплаты стимулирующих выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

10. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

12. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не назначаются при следующих обстоятельствах: при наличии дисциплинарного взыскания, неоднократное либо грубое нарушение работником трудовой дисциплины, неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (например, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья).

13. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах: установление единичного факта упущения в работе, не являющегося дисциплинарным проступком (например, наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, не влекущее нарушения их прав, снижение качественных показателей, наличие ошибок в ведении документации).

14. Выплаты стимулирующего характера для работников, совмещающих должности в учреждении устанавливаются по основной должности.

15. Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются по усмотрению руководителя учреждения.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ МБУК «СКЦ Ангара » МО «Буреть»**

**Примерный перечень**

**критериев и показателей качества и результативности**

**профессиональной деятельности работников культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный балл |
| 1 | **За качество выполняемых работ**  Разработка, реализация и участие в грантовых проектах и целевых программах  -международных  -всероссийских  -областных  -окружных  -муниципальных | 6  5  4  3  2 |
| 2 | Выплата за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальным заданием | 3 |
| 3 | Выплаты работникам учреждений за почетные звания:  Звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 4 | Звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 5 | 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 | 5 |
| 6 | Награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства  *Выплата устанавливается на период 6 последовательных календарныхмесяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении* | 5 |
| 7 | Поощрении министерством  *Выплата устанавливается на период 6 последовательных календарныхмесяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении* | 5 |
| 8  9 | За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами, дипломантами I,  II, III степеней  -районных  -окружных  -областных  -межрегиональных  - всероссийских  -международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства  За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства | 2  3  4  5  5  6  5 |
| 10 | Награжденным наградами  Боханского района  Иркутской области *(выплата устанавливается на срок 12 последовательных месяцев ,начиная с месяца, в котором принят правовой акт(решение) о подведении итогов конкурса, выставки(фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер),предоставлении премий.*) | 2  5 |
|  | **За интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 11 | Обслуживание читателей свыше нормы (500 чел. в год на 1 работника):  10%  20% и выше | 2  3 |
| 12 | Увеличение книговыдачи (в сравнении с показателем, предусмотренным муниципальным заданием): |  |
|  | 10%  20% и выше | 2  5 |
| 13 | За репетиционную нагрузку | До 2 |
| 14 | Руководство клубным формированием (от 1 и более) | До 2 |
| 15 | Участие в оказании платных услуг населению | До 5 |
| 16 | Сольные концертные выступления коллективов (1 раз в месяц) | До 2 |
| 17 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, создание комфортных условий посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт сценическо-постановочных средств, ремонт музейного и библиотечного имущества | До 2 |
| 18 | Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год | До 2 |
| 19 | Участие в проведении мероприятий, превышающих объем муниципального задания | До 2 |
| 20 | Сопровождение работы сайта | До 2 |
| 21 | Обеспечение сохранности библиотечного  фонда | До 2 |
| 22 | Оказание услуг  пользователям на основе интернет-технологий | До 2 |
| 23 | Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения, публикации в профессиональной прессе, представление профессионального опыта , за каждый факт | До 2 |
| 24 | 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. | До 5 |
| 25 | Реализация маркетинговых проектов в сфере библиотечной , культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | До 2 |
| 26 | Проведение акций и мероприятий по популяризации услуг учреждений культуры | До 3 |
| 27 | Организация информационно-просветительских мероприятий | До 2 |
| 28 | Ведение научно-исследовательской работы по различным темам | До 5 |
| 29 | Подготовка информационных и методических материалов к размещению на официальном сайте учреждения | До 2 |
| 30 | Формирование положительного имиджа учреждения культуры | До 2 |
| 31 | Выполнение и перевыполнение плана выставочной деятельности | До 3 |
| 32 | Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.) | До 2 |
| 33 | Участие в конференциях, форумах,и т.п., проведение мастер-классов:  - на муниципальном уровне;  - на региональном уровне;  - на федеральном уровне; | 2  3  5 |
| 34 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок и пр. | До 5 |
| 35 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | До 3 |
| 36 | Разработка, постановка и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания | До 2 |
| 37 | Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и  подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий) | До 2 |
| 38 | Отбор литературы и оформление документации по федеральным, областным субсидиям на комплектование библиотечных фондов | До 5 |
| 39 | Качественное выполнение особо важных, срочных работ и заданий руководства | До 5 |
| 40 | Систематизация новой литературы для библиотек поселений | До 5 |
| 41 | Качественное ведение сводного учетного каталога документов библиотечного фонда | До 5 |
| 42 | Увеличение записей в электронный каталог | До 5 |
| 43 | Качественный отбор документов для библиотечного фонда с учетом требований законодательства, тематико-типологического плана и запросов пользователей | До 5 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности бухгалтера и кассира.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1  2  3  4  5  6  7 | Интенсивностьи качество труда :  Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения  Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов  Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств  Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин  Своевременное и качественное представление отчетной информации  Качественное ведение документации.  Своевременная реализация и продажа билетов на мероприятия, киносеансы. | 0-10  0-5  0-10  0-10  0-10  0-5  0-3 |

**Примерный перечень**

**критериев и показателей качества и результативности**

**профессиональной деятельности работников, замещающих**

**должности служащих, работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по общеотраслевым**

**профессиям рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16.  17 | Интенсивностьи качество труда :  в связи с обострением криминогенной обстановки, отсутствие порчи (потери)имущества во время дежурства  Участие в подготовке учреждения к новому учебному году  Участие в проведении ремонтных работ в учреждении  Участие в благоустройстве прилегающей к учреждению территории  Качество ежедневной уборки помещений  Качество генеральной уборки помещений  Качественное выполнение разовых поручений руководителя учреждения  Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение  Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению  Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба  Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства  Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации  Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии  Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт  Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территори.    Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил  Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности | 0-3  0-3  0-3  0-3  0-1  0-2  0-4  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-5  0-3  0-3 |