**31.01.2022 Г. № 6**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН**

**КОНОВАЛОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ пОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КОНОВАЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КОНОВАЛОВСКИЙ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»**

В целях приведения Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный дом культуры» в соответствие с действующим законодательством

**ПОСТАНОВЛЯЮ**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный дом культуры», в отношении которого администрация Коноваловского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств в новой редакции (прилагается).

2. Руководителю муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный дом культуры»:

-обеспечить внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты учреждений, определяющие системы оплаты труда работников учреждений;

-обеспечить внесение соответствующих изменений в трудовые договоры, заключенные с работниками муниципальных учреждения культуры, в порядке, установленном статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Постановление Главы администрации Коноваловского МО от 29 мая 2017 года № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный дом культуры» считать недействительным.

4.Опубликовать настоящее постановление в СМИ «Коноваловский вестник».

5. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

6.Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 Февраля 2022 года.

Глава Коноваловского МО А.Д. Замащиков

УТВЕРЖДЕНО Постановлением администрации

Коноваловского муниципального образования от 31.01.2022 № 6

**пОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КОНОВАЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КОНОВАЛОВСКИЙ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный Дом культуры», в отношении которого администрация Коноваловского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), разработано в соответствии с:

-статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

-исключен;

-исключен;

- постановления мэра Балаганского района от 30.07.2010 г. №439 «О порядке введения «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Балаганский район, отличных от Единой тарифной сетки»;

определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный Дом культуры» (далее – учреждение).

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

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

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

а) от 5 мая 2008 года N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

б) от 31 августа 2007 года N570  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 29 мая 2008 года N248н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

г) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

е) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (в ред. от 27.01.2020 №37).

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

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений культуры, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.(в ред. от 12.02.2018 №80)

6. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу, персональный повышающий коэффициент устанавливаются настоящим Положением.

7. Исключен

8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются главой 3,4 настоящего Положения.

9. 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, коллективным договором, действующим в учреждении.

10. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

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

**Раздел 2. Основные условия оплаты труда**

12.Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено пунктом 7 настоящего Положения.

13. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты.

14. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК+МО\*КПП, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент

КПП – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

15. Работникам муниципальных учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

а) за категорию (квалификацию, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии 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 (или) 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, иными нормативными Российской Федерации.

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

18.Порядок проведения аттестации устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

а) педагогическим работникам:

0,35 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории (устанавливается педагогическим работникам, которым указанная категория была присвоена до 1 января 2011 года, до истечения срока, на который была присвоена категория);

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

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

0,25 – ведущий;

0,20 – высшей категории (класса);

0,15 – первой категории (класса);

0,10 – второй категории (класса);

Для должностей без применения категории (класса) – не устанавливается.

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

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

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

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

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

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

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

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

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

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

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

з) за стаж работы в учреждении.

22. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным [подпунктами "б"](#Par392) и «в» пункта 21 настоящего Положения, персональный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным [подпунктами "а"](#Par391) - «в» пункта 21 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 повышающий 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 повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом «з» пункта 21 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше.

23. Предельный размер персональногоповышающего коэффициента, установленный работнику учреждения не должен превышать 3.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

**Раздел 3. Компенсационные выплаты работникам**

24. В учреждении применяются следующие виды компенсационных выплат:

а) **Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

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

б) **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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации;

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):**

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

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2). Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация за работу в ночное время работникам муниципальных учреждений культуры производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

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

4). Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Размеры компенсационных выплат указанные в пунктах 24.а), 24.в) работникам учреждения устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

Размеры компенсационных выплат указанные в пункте 24.б) работникам учреждения устанавливаются по отношению к должностным окладам, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

27. Решение об установлении выплат стимулирующего характера для работников принимает – руководитель учреждения с учетом рекомендаций представительного органа работников, для руководителей – Главой Коноваловского муниципального образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

29. Стимулирующие выплаты к окладам подлежат ежегодному пересмотру с учётом изменения оснований их установления, за исключением случаев, установленных законодательством.

30. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

30.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

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

а) надбавка педагогическим работникам учреждений за дополнительную нагрузку, связанную с образовательным процессом (методическое обеспечение образовательного процесса) – в размере не менее 5 процентов;

б) надбавка работникам, должности которых отнесены в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения, в том числе за реализацию мероприятий для целевых аудиторий;

в) надбавка работникам учреждения - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные, региональные и муниципальные целевые программы;

г) надбавка работникам учреждения за реализацию проектов, непредусмотренных муниципальными заданиями учреждений – за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания учреждения (перевыполнение плановых показателей муниципального задания учреждения).

Размер надбавок указанных в подпунктах «б» – «г» настоящего пункта – не менее 30 процентов.

30.2. За выполнение особо важных и срочных работ.

К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие категории выплат:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при высокой сложности обрабатываемых информационных запросов (если подготовка ответа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов) и (или) проведении работ по поиску и копированию архивных документов и (или) регулярном участии (не менее 2-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Иркутской области и (или) за подготовку официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Коноваловского муниципального образования, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

в) за работу с архивными документами.

Минимальный размер надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, – не менее 25 процентов.

30.3. За качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

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

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

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере не менее 10 процентов;

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

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

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

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

г) работникам учреждений, применяющим в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей иностранные языки, с учетом объема обязанностей, требующих применения иностранных языков - за применение иностранных языков в размере не менее 15 процентов;

д) за педагогический стаж – в размере не менее 5 процентов.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премия по итогам работы за календарный период (месяц или квартал, год).

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

Размер премии не может превышать 2-х минимальных окладов работника.

Основаниями выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал являются:

- для руководителя учреждения

: достижение результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения;

- для остальных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, - наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

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

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

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

Выплата премии работникам учреждения оформляется:

- в отношении работников, заместителей руководителей приказом руководителя;

- в отношении руководителя учреждения – приказом администрации Коноваловского муниципального образования.

На премию начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

б) премия за особые заслуги.

Премирование за особые заслуги работника производится:

- при поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Федеральным Собранием, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно на основании предоставления копий наградных документов;

- при награждении работника Почётной грамотой министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 минимальных окладов работника единовременно на основании предоставления копий наградных документов;

- при награждении работника Почётной грамотой Министерства культуры и архивов Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника единовременно на основании предоставления копий наградных документов.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

в) за многолетний добросовестный труд.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются:

- к юбилейным датам со дня рождения.

Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5: 50, 55, 60 и далее.

- юбилейным датам со дня поступления на работу в муниципальное учреждение культуры.

Юбилейной датой со дня поступления на работу в муниципальное учреждение культуры признается дата, в которую работник отработал в муниципальном учреждении культуры количество лет, кратное 5, начиная с 15 лет, включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

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

Выплата премии работникам муниципальных учреждений культуры оформляется:

- в отношении работников, заместителей руководителей приказом руководителя;

- в отношении руководителей муниципальных учреждений культуры – приказом МКУ Управление культуры Балаганского района.

На премию начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами

31. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных выплат, выплат по временной нетрудоспособности и т.д.

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

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

- рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной при администрации Коноваловского муниципального образования с участием представительного органа работников (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

33. 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.

34. Локальными нормативными актами учреждения утверждаются Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителей муниципальных учреждений культуры) (далее - перечни).

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителями муниципальных учреждений культуры 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.

35. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- обоснованные жалобы со стороны населения;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения культуры и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

36. В настоящем разделе устанавливаются условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющих в соответствии с заключенными с ним трудовым договором функции руководства учреждением, заместителей руководителя учреждения (далее - заместители руководителя), главного бухгалтера учреждения (далее - главный бухгалтер).

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

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

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

Руководителям муниципальных учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере.

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

Средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности основного персонала определяется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

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

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

40. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере 55-90 процентов от должностного оклада руководителя 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 указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

50. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Минимальный оклад заместителей руководителей устанавливаются в размере 55-90 процентов от минимальных окладов руководителей соответствующих учреждений, устанавливаемых на соответствующий финансовый год.

Заместителю руководителя учреждений, в сельском населенном пункте, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере

41.Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных учреждений культуры и их заместителям определяются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

42. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

43. Материальная помощь работникам (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

44. Выплата материальной помощи работникам учреждения оформляется:

- в отношении работников, заместителей руководителя, главного бухгалтера - приказом руководителя;

- в отношении руководителя учреждения - распоряжением главы Коноваловского муниципального образования.

45. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска работника в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается один раз в любой из периодов ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, о чем указывается в письменном заявлении о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

46. При предоставлении работнику учреждения в течение календарного года второго ежегодного оплачиваемого отпуска выплата материальной помощи производится на общих основаниях (при предоставлении каждого ежегодного оплачиваемого отпуска).

47. Выплата материальной помощи в сроки, не совпадающие с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, производится на основании письменного заявления работника.

48. В случае не использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году материальная помощь выплачивается в четвертом квартале текущего года.

49. Размер материальной помощи к отпуску составляет 1 минимальный оклад, установленный работнику на день выплаты.

50. Работникам, уволенным в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), и не использовавшим ежегодный оплачиваемый отпуск, выплата материальной помощи производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в данном рабочем году.

51. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

52. Единовременная выплата к отпуску работникам (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) производится за рабочий год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

53. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска работника в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается один раз в первый период ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

54. При предоставлении работнику в течение календарного года второго ежегодного оплачиваемого отпуска единовременная выплата производится на общих основаниях (при предоставлении каждого ежегодного оплачиваемого отпуска).

55. Размер единовременной выплаты к отпуску составляет 1 минимальный оклад, установленный работнику на день выплаты.

56. Работникам, уволенным в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), и не использовавшим ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в данном рабочем году.

57. На единовременную выплату к отпуску начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

58. Настоящее положение вступает в силу с 1 февраля 2022 года.

Приложение 1

к положению об оплате труда

работников муниципального казённого

учреждения культуры Коноваловского

муниципального образования «Коноваловский

центральный Дом культуры»

**Размеры минимальных окладов работников муниципального казённого учреждения культуры Коноваловского муниципального образования «Коноваловский центральный Дом культуры», в отношении которого администрация Коноваловского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалифицированный уровень | 4095 |
| Инструктор по физической культуре |

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570

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

|  |  |
| --- | --- |
| Культорганизатор | 5698 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор | 5456 |

3. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалифицированный уровень | 2710 |
| Уборщик служебных помещений |
| Сторож (вахтер) |
|  |  |

Приложение 2

к положению об оплате труда

работников муниципального казённого

учреждения культуры Коноваловского

муниципального образования «Коноваловский

центральный Дом культуры»

**Перечни должностей работников учреждения, относимых**

**к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений**

Перечень

должностей работников учреждений иркутской области по виду

экономической деятельности "предоставление прочих

коммунальных, социальных и персональных услуг"

1. Прочая деятельность в области культуры

Культорганизатор

2. Перечень должностей работников учреждений иркутской области по виду

экономической деятельности "гостиницы и рестораны"

Инструктор по физической культуре