РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация

муниципального образования «Катангский район»

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

 от 10.02.2014 г. с. Ербогачен № 17-п

О внесении изменений в Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений,

подведомственных муниципальному отделу по развитию

культуры, молодежной политике и спорту

администрации муниципального образования

«Катангский район»

 В целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 48 Устава муниципального образования «Катангский район», администрация

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район», утвержденное постановлением администрации МО «Катангский район» от 15.08.2011 г. № 197 – па, изложив его в новой редакции (Прилагается).
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры привести свои локальные акты, регламентирующие оплату труда работников в соответствии с новой редакцией Примерного положения.
3. Опубликовать настоящее постановление в Муниципальном вестнике МО «Катангский район».

Мэр МО «Катангский район» С.Ю.Чонский

|  |  |
| --- | --- |
|  | УтвержденоПостановлением администрацииМО «Катангский район» от 10.02.2014 г. № 17-п |

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

 **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНОМУ ОТДЕЛУ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАТАНГСКИЙ РАЙОН»**

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#  1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, регулирующими вопросы оплаты труда, постановлением администрации муниципального образования «Катангский район» от 26.04.2011 г № 102-п «Об обеспечении подготовительной работы по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Катангский район».

 На основании настоящего Положения муниципальные учреждения культуры муниципального образования «Катангский район» (далее – учреждения) разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

2. 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.

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

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, 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 № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

г) от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

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

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

8. Не допускается не включение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат, отнесенных к стимулирующим (компенсационным) выплатам настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

9. При наличии в учреждении работников, исполняющих трудовые функции в одном структурном подразделении учреждения, обеспечивающего исполнение учреждением основной деятельности, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих в учреждении, также предусматривается применение систем оплаты труда для отдельных категорий работников учреждений.

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

 10. 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.

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

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня*,* предусмотренного решением Думы муниципального образования «Катангский район» на очередной финансовый год.

12. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Решением районной Думы о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

 Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителя учреждения.

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

13. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или общего собрания работников на основе минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и симулирующего характера, и закрепляется локальным актом об оплате труда.

14. При увеличении (индексации) окладов размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**Раздел II.**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Подраздел 1.**

**ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

17. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

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

18. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

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

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

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

20. 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.

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

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

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

а) работникам из числа художественного персонала:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

б) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей легковых автомобилей):

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории;

в) водителям легковых автомобилей устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,25 - имеющим 1 класс;

0,10 - имеющим 2 класс.

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

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

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

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

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

**Подраздел 2.**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

24. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

 за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям Иркутской области, установленных законодательством;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

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

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

г) выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Размеры компенсационных выплат работникамустанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

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

27. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Иркутской области устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

32. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 25 процентов к должностному окладу работника.

**Подраздел 3.**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

34. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Настоящий подраздел применяется к оплате труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров учреждений в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

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

а) надбавка художественному персоналу учреждений за производственную нагрузку, связанную с участием работника в спектаклях, концертах при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного периода;

б) надбавка художественному персоналу учреждений за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ;

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

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

д) за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям путем разработки и реализации учреждениями планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств;

е) за применение технологического оборудования при проведении работ по сохранению объектов культурного наследия.

Размер надбавок указанных в подпунктах «а» – «е» настоящего пункта – 30 процентов минимального оклада согласно показателям установленным в приложении 3.

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

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при значительном объеме выполняемых работ от общего объёма работ и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Катангского района и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов Катангского района, 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 Катангского района, 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;

Минимальный размер надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, –25 процентов минимального оклада.

37. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

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

за почетное звание «Народный» - в размере 15 процентов минимального оклада;

започётное звание «Заслуженный» - в размере 10 процентов минимального оклада.

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

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 10 процентов минимального оклада;

38. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

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

40. Основанием выплаты премии по итогам работы в квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

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

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

 41. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в орган местного самоуправления, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения, (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию;

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

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

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

42. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях образования и (или) культуры и (или) государственных (муниципальных) учреждениях по сохранению историко-культурного наследия, включая работу в органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере образования и (или) культурной деятельности граждан и организаций и (или) сохранения историко-культурного наследия при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5.

43. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) 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).

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

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

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

Руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений;

руководителем соответствующего учреждения на руководителей соответствующих структурных подразделений, на работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения.

Представление составляется руководителями на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат.

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

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

47. Фонд стимулирующих выплат составляет 25% от фонда оплаты труда учреждения.

**Раздел III.**

**УCЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

48. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждениями, заместителей руководителей учреждений (далее – заместители руководителей), главных бухгалтеров учреждений (далее – главные бухгалтеры).

49. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров среднего должностного оклада работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

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

50. При расчете среднего должностного оклада учитываются должностные оклады работников основного персонала учреждения.

Расчет среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

51. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размеров среднего должностного оклада работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

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

52. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих учреждений в зависимости от сложности должностных обязанностей.

51. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные пунктами 34 – 36 настоящего Положения;

б) надбавка за достижение показателей результативности и качества работы учреждений, утвержденных нормативным правовым актом учредителя;

в) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых постановлением администрации района (далее – критерии оценки эффективности);

г) премиальные выплаты, предусмотренные пунктами 40, 41 настоящего Положения.

53. Для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные:

а) пунктами 34-36 настоящего Положения;

б) премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 37 настоящего Положения.

43. Размеры стимулирующих выплат (за исключением подпунктов «в», «г» пункта 52 настоящего Положения) руководителю учреждения определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре.

Размер, порядок и условия стимулирующих выплат руководителя, предусмотренных подпунктами «в», «г» пункта 52 настоящего Положения, ежегодно устанавливаются учредителем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

55. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктом 53 настоящего Положения, и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с подразделами 2 и 3 раздела II настоящего Положения.

**Раздел IV.**

**ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

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

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

г) за координирование деятельности библиотек централизованной библиотечной системы Катангского района;

д) награжденным наградами Иркутской области;

е) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

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

з) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела.

 58. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 57 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

59. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 0,3.

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

61. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «в» пункта 57 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления стипендий и премий.

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

ДО= МО+МО\*ПК+ МО\*ППК, где

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент.

 63. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев по письменному заявлению:

а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника или его имущества преступления, необходимости дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих медикаментов);

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

64. Рекомендуемый размер материальной помощи составляет 2 должностных оклада работника.

Порядок выплаты материальной помощи руководителям учреждений устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район»

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Катангский район» по профессиональным квалификационным группам**

**1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н**

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Делопроизводитель | 3429 |
| Кассир |
| **2 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3631 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Художник | 4238 |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующий хозяйством | 4334 |
|  |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Бухгалтер | 3985 |
| Инженер-программист (программист) |
| Специалист по кадрам |
| Экономист |
| **2 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 4385 |
| **3 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 4780 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5180 |
| **5 квалификационный уровень** |
| Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 5580 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

|  |
| --- |
| **3 квалификационный уровень** |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 5980 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

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

|  |
| --- |
| **1. Профессиональная квалификационная группа** |
| **"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"** |
| Контролер билетов | 2865 |
| Смотритель музейный |
| **2. Профессиональная квалификационная группа** |
| **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** |
| Руководитель кружка, любительского объединения , клуба по интересам | 4928 |
|  Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки |
|  Культорганизатор |
| Аккомпаниатор |
| Заведующий костюмерной |
| **3. Профессиональная квалификационная группа** |
| **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** |
| Библиотекарь  | 5662 |
| Главный библиотекарь |
|  Главный библиограф |
| Библиограф |
| Художник-постановщик |
| Художник-модельер театрального костюма |
| 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 |
| Хранитель фондов |
| Специалист по методике клубной работы  |
| **4. Профессиональная квалификационная группа** |
| **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии**" |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) | 5110 |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки |
| Звукорежиссер |
| 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 |
| Режиссер массовых мероприятий |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

**3. Профессиональные  квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008г. №121н**

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | 2710 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | 3300  |

### 4. Профессиональные  квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н

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

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3429 **– 1 квалификац-ый разряд,**3542 **– 2 квалификац-ый разряд,**3884 **– 3 квалификац-ый разряд**  |
| Контролер-кассир |
| Кассир билетный |
| Гардеробщик |
| Дворник |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Слесарь-электрик |
| Истопник |
| Переплетчик документов |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик производственных помещений |
| Уборщик служебных помещений |
| Швея по ремонту одежды |
| Кочегар |  |
| **2 квалификационный уровень** |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 3922 |

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

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4112 **– 4 квалификац-ый разряд,**4460 **- 5 квалификац-ый разряд**  |
| Водитель автомобиля |
| Закройщик |
| **2 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4802 **– 6 квалификац-ый разряд,**5143 **- 7 квалификац-ый разряд** |
| **3 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5713 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями  настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 5946 |

 Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район»

**Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений**

**Раздел I. Перечень**

**должностей работников муниципальных учреждений муниципального образования «Катангский район» по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»**

 Директор (заведующий) учреждения клубного тип

Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы)

Заместитель директора (заведующего) библиотеки (централизованной библиотечной

системы)

Заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы)

Заведующий отделом (сектором)

Директор музея

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Хормейстер

Балетмейстер

Главный хранитель фондов

Экскурсовод

Организатор экскурсий

Методист

Художники всех специальностей

Культорганизатор

Аккомпаниатор

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам

Ведущий дискотек

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

**Раздел II . Перечень**

**должностей работников муниципальных учреждений муниципального образования «Катангский район» по виду экономической деятельности**

**«Централизованная бухгалтерия»**

Руководитель - главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Бухгалтер

 Программист

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному отделу по развитию культуры, молодежной политике и спорту администрации муниципального образования «Катангский район»

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ муниципальНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАТАНГСКИЙ РАЙОН»

|  |  |
| --- | --- |
| Группы, виды муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Катангский район» | Показатели деятельности |
| Литературно-краеведческий музей им. В.Я. Шишкова | Количество посетителей в год – 1000 человек;Количество экспонатов основного фонда от 1500 единиц.В год:- на 1 тыс.жителей – 100 посетителей;- на 1 творческого сотрудника музея – от 2 до 4 выставок и не менее 20 экскурсий; |
| Централизованная библиотечная система | Количество посещений на одного пользователя в год не менее 7 раз;Процент охвата населения услугами библиотек в год не менее 50%Количество документов, выданных в среднем на одного пользователя в год, - не менее 15.На 1 штатную единицу –250 читателей, 15 тыс.книговыдач в год, 2 мероприятия в месяц |
| Районный Дом культуры | 15 клубных формирований (150-200 участников)/140 мероприятийНа 1 штатную единицу (специалист) – 2 клубных формирования, 2 массовых мероприятия в месяцНародные коллективы:1) Участие в сборных концертах, всех клубных мероприятиях – 202) Творческие отчеты перед населением – 23) Выставки работ – 24) Участие во всех клубных мероприятиях  |
| Сельские Дома культуры | Число клубных формирований в год - не менее 2 (20 участников) / 30 мероприятийЧисло участников клубных формирований в год - не менее20 человек. |
| Сельские Дома Досуга | Число клубных формирований в год - не менее 1 (15 участников) / 20 мероприятийЧисло участников клубных формирований в год - не менее15 человек. |