РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация

Харайгунского муниципального образования

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 05.12.2023 г с. Харайгун № 190

О внесении изменений в Постановление № 72 от 07.06.2019г

« Примерное Положение об оплате труда работников культуры,

в отношении которых, функции и полномочия учредителя

осуществляются администрацией Харайгунского муниципального

образования Зиминского района.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Харайгунского муниципального образования от 22.07.2011 года № 12 «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Зиминского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки», руководствуясь Положением Комитета по культуре администрации Зиминского района, администрации Харайгунского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в Постановление № 72 от 07.06.2019 «Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района, следующие изменения:

1) пункт 3.2 дополнить словами «в пределах фонда оплаты труда»;

2) в пункте 3.3 подпункты 2-6 изложить в следующей редакции:

«2) надбавка работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему положению, за выполнение больших объемов работ - в размере не менее 5 процентов.

Общий объем работ определяется с учетом показателей объема, установленных государственным заданием автономного или бюджетного учреждения, или годового плана работы казенного учреждения;

3) надбавка за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы, - в размере не менее 5 процентов;

4) надбавка за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 5 процентов;

5) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств - в размере не менее 5 процентов;

6) выплата за выполнение особо важных, сложных и срочных работ - в размере не менее 5 процентов»

3) в пункте 3.5 подпункты изложить в следующей редакции:

«1) 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, - в размере не менее 5 процентов;

2) за работу в творческих коллективах учреждений культуры - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 5 процентов;

3) награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 10 процентов;

4) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 10 процентов.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения культуры в соответствии с настоящим пунктом, не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

5) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 5 процентов»;

4) в пункте 3.6:

в абзаце 1 подпункта 1 слова «35 процентов» заменить словами «25 процентов»;

в абзаце 2 подпункта 1 слова «30 процентов» заменить словами «20 процентов»;

в абзаце 2 подпункта 3 слова «30 процентов» заменить словами «20 процентов»;

в абзаце 3 подпункта 3 слова «25 процентов» заменить словами «15 процентов»;

в абзаце 4,5,6,7 подпункта 3 слова «20 процентов» заменить словами «10 процентов»;

«4) надбавка за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены 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 (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников учреждений клубного типа:

ведущий - в размере 20 процентов;

высшей категории - в размере 15 процентов;

первой категории - в размере 10 процентов;

второй категории - в размере 5 процентов;

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

главный - в размере 20 процентов;

ведущий - в размере 15 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 15 процентов;

первой категории (класса) - в размере 10 процентов;

второй категории (класса) - в размере 5 процентов;

для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

«5) 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 важность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

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

- за самостоятельность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения культуры».

5) приложение № 1, № 2 к Примерному положению об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района изложить в новой редакции (прилагается);

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 декабря 2023 года, но не ранее чем через десять календарных дней со дня его официального опубликования.

3. Настоящее постановление опубликовать в периодическом печатном издании «Вестник Харайгунского муниципального образования», на официальном сайте администрации Харайгунского муниципального образования харайгун.рф.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Харайгунского

муниципального образования: Синицына Л.Н.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙКУЛЬТУРЫ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ХАРАЙГУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗИМИНСКОГО РАЙОНА

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются Администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Зиминского районного муниципального образования от 03.10.2011 года № 22 «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Харайгунского муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки» и определяет систему оплаты труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются Администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района.

В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

- локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений;

- работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор*,* и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с учетом мнения представительного органа работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждений 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.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должности руководителя учреждения, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений, с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

1.4. Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013года № 329.

1.5. Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены главой 2 настоящего Положения.

Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, 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 учреждений определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

1.6. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определены главой 3 настоящего Положения.

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

1.7. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определены главой 5 настоящего Положения.

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 учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

1.8. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются Администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района (далее - Учредитель) на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения культуры 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.

1.10. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы.

1.11. Размер месячной заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Оплата труда работников учреждений производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Решением Думы Харайгунского муниципального образования Зиминского района на очередной финансовый год.

1.12. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы работников учреждения и руководителя учреждения:

1) размер предельного уровня соотношения заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) устанавливается в кратности 4 к 1.

Средняя заработная плата руководителя учреждения и средняя заработная плата иных работников учреждения 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется в администрацию Харайгунского муниципального образования в порядке, установленном постановлением администрации Харайгунского муниципального образования от 29.12.2016 года № 104 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы и об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Харайгунского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», представления указанными лицами данной информации», для дальнейшего размещения информации ответственным должностным лицом администрации Харайгунского муниципального образования на официальном сайте администрации Харайгунского муниципального образования.

2) соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждения, 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 процентов.

1.13. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 3.4 и 3.6 настоящего Положения) 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.

1.14. 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.

1.15. Периодичность индексации заработной платы работников учреждений культуры в связи с ростом цен на товары и услуги определяется в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

**Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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);

4) надбавка за работу в сельской местности.

2.2. Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценке условий труда в порядке, установленном законодательством;

2)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, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

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;

-за работу в ночное время;

-за сверхурочную работу;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4)за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

2.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 2.2 настоящего Положения.

2.4. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.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.

2.6.Компенсационная выплата 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.

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.

2.7. 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.

2.8. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер оплаты труда при работе в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

2.10. 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.

2.11. Компенсационная надбавка за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. В соответствии с настоящей главой локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за стаж непрерывной работы;

3) за качество выполняемых работ;

4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения культуры в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

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

1) выплата работникам учреждений, должности которых согласно Приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, учреждений клубного типа, за репетиционную нагрузку - в размере не менее 5 процентов;

«2) надбавка работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему положению, за выполнение больших объемов работ - в размере не менее 5 процентов.

Общий объем работ определяется с учетом показателей объема, установленных государственным заданием автономного или бюджетного учреждения, или годового плана работы казенного учреждения;

3) надбавка за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы, - в размере не менее 5 процентов;

4) надбавка за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 5 процентов;

5) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств - в размере не менее 5 процентов;

6) выплата за выполнение особо важных, сложных и срочных работ - в размере не менее 5 процентов.

При установлении указанной в настоящем подпункте выплаты учитываются:

сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращением граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов;

выплата за работу с муниципальными образованиями Зиминского района, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координирования деятельности библиотек и культурно-досуговых учреждений сельских поселений Зиминского района, проведении конкурсных мероприятий, гастролей и выставок в муниципальных образованиях Зиминского района;

работа 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 или государства;

подготовка документов по проверкам контролирующих органов;

подготовка и предоставление сводной аналитической информации в сфере культуры: по поручениям и запросам органов государственной власти, по реализации национальных проектов и государственных программ, по выполнению дорожных карт.

7) исключен

8) исключен

9) исключен

3.4. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы относятся следующие категории выплат:

1) выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях - в размере от 5 до 25 %.

Стажем непрерывной работы считается период работы в учреждениях на условиях трудового договора, заключенного по основному месту работы, не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размер (в процентах к должностному окладу)** |
| от 3 до 8 лет | 5 |
| от 8 до 13 лет | 10 |
| от 13 до 18 лет | 15 |
| от 18 до 23 лет | 20 |
| от 23 лет | 25 |

2) выплата за выслугу лет – в размере от 10 до 30 %.

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размер (в процентах к должностному окладу)** |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| Свыше 10 лет | 30 |

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения стажа трудовой деятельности, который в соответствии с законодательством влечет предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

В стаж работы руководителя и работников основного и вспомогательного персонала учреждения, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитывается, период работы в учреждении, а так же иные периоды работы на аналогичных должностях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей. Решение о включении иных периодов в стаж работы, дающий право на получение надбавки работникам учреждения, принимается руководителем, в отношении руководителя – распоряжением администрации Харайгунского муниципального образования Зиминского района.

Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающие право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливаются в календарной исчислении и суммируются.

Основным документов для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка (военный билет).

В подтверждение стажа работы руководителем и работниками могут быть представлены так же иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающие право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается и выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

В случает если у руководителя и работников указанное право наступило в период служебной командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы; временной нетрудоспособности; нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, когда за работниками сохранялась средняя заработная плата, отпуске без сохранения заработной платы, производится перерасчет среднего заработка.

Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет и подготовку проекта возлагается на должностное лицо, ответственное за ведение кадровой работы.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет оформляется соответствующим актом работодателя.

Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении к работникам Учреждения, трудовыми договорами которых установлена выплата за выслугу лет, не предоставляется;

3) исключен

3.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

1) 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, - в размере не менее 5 процентов;

2) за работу в творческих коллективах учреждений культуры - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 5 процентов;

3) награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 10 процентов;

4) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 10 процентов.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения культуры в соответствии с настоящим пунктом, не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

5) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 5 процентов.

3.6. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности, выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1) выплаты работникам учреждений культуры за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации» и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 25 процентов;

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 20 процентов;

2) исключен;

3) выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются:

работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации - в размере не менее 10 процентов;

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, выплата по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 20 процентов;

при награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации - в размере не менее 15 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца предоставления в учреждение решения о награждении;

при поощрении Министерством культуры и архивов Иркутской области - в размере не менее 10 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начина с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

работникам учреждений, имеющим звание лауреата Губернатора Иркутской области - в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

работникам учреждений, награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 10 процентов;

работникам учреждений, имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 10 процентов;

работникам учреждений - личным лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов выставки, конкурса (фестиваля, смотра, иного мероприятия).

4) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены 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 (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников учреждений клубного типа:

ведущий - в размере 20 процентов;

высшей категории - в размере 15 процентов;

первой категории - в размере 10 процентов;

второй категории - в размере 5 процентов;

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

главный - в размере 20 процентов;

ведущий - в размере 15 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 15 процентов;

первой категории (класса) - в размере 10 процентов;

второй категории (класса) - в размере 5 процентов;

для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

5) 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 важность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

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

за самостоятельность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения культуры;

6) надбавка молодым специалистам - в размере не менее 5 процентов устанавливается работникам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

3.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц, квартал.

3.8. Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц, квартал) 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.

3.9. 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.

Денежное поощрение по итогам работы за месяц основного персонала устанавливается в размере от 20-80 процентов, работникам вспомогательного в размере 80-130 процентов.

3.10 Денежное поощрение по итогам работы за месяц выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени, на основании правового акта работодателя и утверждается штатным расписанием.

**Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением руководителей учреждений, 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 учреждения(далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

4.2.Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливается главой 5 настоящего Положения.

4.3.Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда. Показатели эффективности деятельности работников учреждений указываются в локальном акте по оплате труда учреждений и в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальными актами учреждений.

4.4. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее – представление) направляется руководителю учреждения руководителями 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.

4.5. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников 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 пункте 4.4 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

4.6. Представление составляется лицами, указанными в пункте 4.4 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.

4.7. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, с учетом рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

**Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Должностные оклады руководителей учреждений культуры определяются в заключаемых с ними трудовых договорах и устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу и составляют до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений культуры определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения культуры устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

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

3) количества заместителей руководителя учреждения;

4) стажа работы в учреждении.

5.4. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат руководителям, их заместителям указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

5.5. Руководителям учреждений культуры стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных 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.

5.6. Условием установления стимулирующих выплат руководителям учреждения культуры 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.

5.7. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений культуры определяются распоряжениями администрации Харайгунского муниципального образования Зиминского района не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения культуры устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений культуры размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района.

**Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1.Материальная помощь руководителям учреждений, близким родственникам руководителей учреждений (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер) выплачивается при наступлении следующих случаев:

1) наступление длительной (свыше пяти рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине МКУК «КДЦ Харайгунского муниципального образования», в течение которой руководитель учреждения продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть или тяжелая болезнь близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер), совершение в отношении имущества руководителя учреждения преступления;

2) причинение вреда здоровью руководителю учреждения, возникшего не по вине МКУК «КДЦ Харайгунского муниципального образования», но в период исполнения им трудовым (должностных) обязанностей;

3) смерть руководителя учреждения.

6.2. При наступлении любого из случаев, предусмотренных подпунктами 1-3 пункта 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи, определяется индивидуально в каждом отдельном случае, но не может превышать 6 тысячи рублей.

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений принимается администрацией Харайгунского муниципального образования в течение трех рабочих дней со дня представления в администрацию Харайгунского МО руководителем учреждения (близкими родственниками руководителя учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 6.1 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 3 пункта 6.1 настоящего Положения, решение о выплате материальной помощи принимается учреждением, в котором исполнял трудовые (должностные) обязанности руководитель учреждения, по заявлению близкого родственника (с приложенной к нему копией свидетельства о смерти), обратившегося за выплатой материальной помощи первым. Решение о выплате материальной помощи с указанием ее размера принимается в течение двух рабочих дней со дня поступления заявления близкого родственника в учреждение и оформляется локальным актом учреждения.

6.4. Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

Размеры выплачиваемой в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами работникам учреждений материальной помощи не могут превышать размеров (максимальных размеров) материальной помощи, предусмотренных пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.5. Социальные выплаты, предусмотренные пунктами 6.1 и 6.4 настоящего Положения, в состав заработной платы работникам учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные подпунктом 2 пункта 2.2 настоящего Положения, не включаются.

**Глава 7. Формирование фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры, находящихся в ведении Харайгунского муниципального образования**

7.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Формирование фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры, осуществляется с учетом развития учреждения, и результатов аттестации работников.

7.3. При формировании фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для осуществления стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.4. С целью повышения мотивации к качественному труду работников и их поощрения за результаты труда, формируются фонды премирования в размере не менее 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования Зиминского района**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | |
| Аккомпаниатор | 14594 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Библиотекарь | 16773 |
|  |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| Художественный руководитель | 19144 |
| Руководитель клубного формирования |  |

### 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 | 11509 |
| Уборщик служебных помещений |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования

**Перечни должностей работников учреждений культуры, в отношении которых, функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Харайгунского муниципального образования, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада) работников и определения должностного оклада руководителя**

**I. Перечень должностей работников библиотек, учреждений клубного типа**

Аккомпаниатор

Библиотекарь

Художественный руководитель

Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.