РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

 ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

 СЛЮДЯНСКИЙ РАЙОН

 АДМИНИСТРАЦИЯ ПОРТБАЙКАЛЬСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

 П. БАЙКАЛ

 ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.03.2015г. № 25

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «сельский дом культуры п. Байкал»

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры "Сельский дом культуры п. Байкал", в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения от 30.03.2014 № 23 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Портбайкальского муниципального образования" и руководствуясь Уставом Портбайкальского муниципального образования, зарегистрированного Главным управлением Министерства юстиции Российской Федерации по Сибирскому федеральному округу 25.06.2014г. №RU38183052014001,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры сельский дом культуры п. Байкал, перешедшего на новую систему оплаты труда, отличную от единой тарифной сетки.
2. Руководителю муниципального казённого учреждения культуры СДК п. Байкал применить за основу Положение, утверждённое приложение 1.
3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшее с 16.03.2015 года.
4. Опубликовать настоящее постановление в печатном издании «Портбайкальские вести», а также разместить на официальном сайте администрации Слюдянского района в сети «Интернет».
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации Н.И. Симакова

 Приложение № 1, Утверждённое постановлением администрации

 Портбайкальского сельского поселения

От 30.03.2015г № 25

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ "СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ П. БАЙКАЛ", ПЕРЕШЕДШЕГО**

**НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНУЮ ОТ ЕДИНОЙ**

**ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

**1.** ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения культуры "сельский дом культуры п. Байкал" (далее - Учреждение), перешедшего на новую систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки (далее - Положение), в отношении которого администрация Портбайкальского сельского поселения является главным распорядителем бюджетных средств, разработано в соответствии с приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 №8-мпр "Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от
единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего
характера в государственных учреждениях Иркутской области", приказом Министерства культуры
и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 года №53-мпр-о "Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в
отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным
распорядителем бюджетных средств".

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1. минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
2. выплаты компенсационного характера;
3. выплаты стимулирующего характера;
4. условия оплаты руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения;
5. иные выплаты.

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения
устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ с
учетом сложности и объема выполняемой работы.

К ПКГ относятся группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (в том числе размер оклада
(должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера) указываются в
трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
2. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников (далее - ETC) по должностям, которые они занимали до перехода на системы оплаты труда, отличные от ETC, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими

Той же квалификации.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах
бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема
бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания,
предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств,
поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения учитываются:

1) критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

2.1. Минимальные размеры окладов работников, отнесенных к профессиональной
квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта,
устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 1, п. 1
к настоящему Положению).

2.2. К минимальным окладам по соответствующим ПКГ в пределах утвержденного фонда
оплаты труда применяются повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на соответствующий финансовый год в размере не более 0,7.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых он определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности
трудовых функций, выполнение которых предусмотрено по соответствующей должности,
профессии или специальности.

Если возможно определение конкретной работы (ее качественное и количественное описание), выполняемой работниками для реализации уставных целей Учреждения без привязки к конкретной должности, повышающие коэффициенты устанавливаются по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ первоначально распределены по соответствующим ПКГ.

2.4. Дополнительный повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается в целях
укрепления кадрового состава Учреждения.

Надбавки за стаж в размере к должностному окладу работникам Учреждения приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Повышающие коэффициенты к должностному окладу за стаж работы |
| от 3 до 8 лет • | до 0,10 |
| от 8 до 13 лет | до 0,15 |

**Т**

|  |  |
| --- | --- |
| от 13 до 18 лет | до 0,20 |
| от 18 до 23 лет | до 0,25 |
| Свыше 23 лет | до 0,30 |

В стаж работы, дающий право на установление дополнительного повышающего коэффициента, включается:

* время работы в Учреждении и соответствующих профилю основной деятельности других учреждениях;
* время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за стаж начисляется на должностной оклад по основной работе.

При увольнении работника надбавка за стаж начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж, являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики и т.п.).

2.5. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми нагрудными знаками отличия. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника. При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Работникам, имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеется словосочетание "Заслуженный работник физической культуры", дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере 2.

Работникам, имеющим почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере не более 1,5.

1. Специалистам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере 0,20.
2. Работникам Учреждения, имеющим почетные звания и ученую степень, не указанные в пунктах 2.5 - 2.6, дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере 0,10 при условии соответствия почетного звания или ученой степени профилю Учреждения.
3. Применение дополнительных повышающих коэффициентов к должностным окладам производится в следующие сроки:

1) при присвоении почетного звания, почетного спортивного звания - со дня их присвоения;

1. при присвоении квалификационной категории - со дня их присвоения на основании локально-нормативного акта Учреждения;
2. при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается
работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой
работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и
других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

Решение об установлении дополнительного повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.10. Применение дополнительного повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем
Учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям
специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

3.2. Минимальные оклады по занимаемой должности (профессии) работников
устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 1, пп.
2, 3, 4 к настоящему Положению).

•3.3. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) х 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.

3.4. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО х ПК,

где:

ДО - должностной оклад;

МО - минимальный оклад;

ПК - повышающий коэффициент.

3.5. При заключении трудовых договоров работникам устанавливается размер повышающего
коэффициента к минимальному окладу.

1. По должностям (профессиям) работников, предусматривающим 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.
2. Порядок проведения аттестации устанавливается локальным правовым актом Учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный предусмотренный пунктом 3.2 настоящего Положения повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, подтверждаемого документами об образовании по соответствующей должности (профессии).

* 1. К минимальным окладам по соответствующим ПКГ в пределах утвержденного фонда
	оплаты труда применяются повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на соответствующий финансовый год в размере не более 0,7.

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

4.1. В Учреждении 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).

4.2. 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;

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

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

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 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.

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

1. Компенсационная выплата за работу на тяжелых 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.
2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области устанавливаются на условиях и в порядке, установленном статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. 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, предусмотренном 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.

4.6. 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.

4.7. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на
условиях и в порядке, предусмотренном статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. 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.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты молодым специалистам;
3. выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
4. выплаты за качество выполняемых работ;
5. премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

а) участие в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных целевых программ;

6) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и
имиджа Учреждения среди населения;

в) организация и проведение спортивных соревнований, выставок, тематических лекций
(лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе
включенных в областные и муниципальные целевые программы;

г) надбавка работникам за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальным
заданием Учреждения, - за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению
муниципальных контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по
оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципальным заданием Учреждения
(перевыполнение плановых показателей муниципального задания Учреждения);

д) надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности
Учреждения (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в Учреждении,
необходимых для реализации основной деятельности Учреждения, предусмотренной уставом);

е) надбавка за разработку информационных и методических материалов, за выездную и
методическую работу.

Размер надбавок, указанных в подпунктах, - не менее 5 процентов.

5.4. Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в возрасте до 30 лет
в течение 3-х первых лет работы, если отвечают одновременно следующим требованиям:

а) получили впервые среднее или высшее профессиональное образование, соответствующее
должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по
специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома
государственного образца;

б) состоят в трудовых отношениях с Учреждением;

в) имеют по основному месту работы не менее установленной действующим
законодательством нормы часов за ставку заработной платы.

Размер надбавок, указанных в подпунктах, - не менее 5 процентов.

5.5. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие

категории выплат:

а) оперативное и результативное выполнение внеплановых (срочных, непредвиденных)
поручений;

б) подготовка и эффективное проведение плановых мероприятий;

в) обеспечение оперативного и непрерывного обслуживания населения п. Байкал, за работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно
возникшей в процессе деятельности Учреждения, непосредственно угрожающей личности и
правам граждан или других лиц.

Размер надбавок, указанных в подпунктах, - не менее 5 процентов.

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

а) высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации,
своевременное представление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб);

б) оперативное и результативное выполнение порученной работы;

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

* за почетное звание "Народный" (с указанием профессии)" - в размере 35 процентов от минимального оклада;
* за почетное звание "Заслуженный" (с указанием профессии)" - в размере 30 процентов от минимального оклада.

г) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры
СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых
коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства
образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, -
в размере 10 процентов от минимального оклада.

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

5.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

б) премии за особые заслуги;

в) премии за многолетний добросовестный труд.

1. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) являются: отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.
2. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

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

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

5.10. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3-х минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю Учреждения и в исполнительный орган местной власти, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя Учреждения (далее - Учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

б) награждении работника ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации и (или) Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере до 2-х минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю Учреждения и работодателю, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при расчёте размера премий за особые заслуги не начисляются.

5.11. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к: |

* юбилейным датам Учреждения;
* юбилейным датам со дня рождения работника;

- юбилейным датам со дня поступления на работу в Учреждение.

Юбилейной датой со дня рождения признается пятидесятилетие и последующие

кратные пяти. Юбилейной датой со дня поступления на работу в Учреждение признается дата, в которую работник отработал в Учреждении количество лет, кратное 5, включая период,, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при определении размера премий за многолетний добросовестный труд не начисляется,

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

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

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников (далее – комиссии по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

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

5.13. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения| должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплата которых производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете поселка на соответствующий финансовый год

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителем Учреждения утверждается нормативным правовым актом работодателя (далее -перечень показателей результативности работы руководителя).

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей заместителем руководителя Учреждения установлен в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей иными работниками устанавливается и утверждается локальным правовым актом Учреждения.

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.

5.14. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее -
представление) направляется руководителю Учреждения заместителем руководителя Учреждения
на иных работников, непосредственно подчиненных заместителю руководителя Учреждения.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя Учреждения, представление не направляется.

Представление должно содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в настоящем пункте, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

Представление составляется лицами, указанными в настоящем пункте, по собственной инициативе в случаях:

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

б) при поступлении на работу в Учреждение представление составляется непосредственным
руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник, в
соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех
дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником;

в) при установлении и определении размеров премиальных выплат (за исключением
премиальных выплат за особые заслуги).

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения Учреждения или заместителя руководителя Учреждения, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.

Работниками, находящимися в непосредственном подчинении у руководителя Учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований, или руководитель Учреждения самостоятельно указывает сведения при издании локального правового акта Учреждения о премировании работников.

5.15. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат)
устанавливаются работнику руководителем Учреждения при заключении трудового договора
(дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору
обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном нормативным акте Учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

5.16. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен
составлять не менее 25 процентов средств на оплату труда, утвержденных в бюджете города на
соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя Учреждения,
осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции
руководства Учреждением, заместителя руководителя Учреждения (далее - заместитель
руководителя).

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый работодателем, не может
составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им
Учреждения, занимающих должности основного персонала.

Руководителю Учреждения, вновь назначаемому на должность руководителя, функции и полномочия работодателя которого осуществляют органы местного самоуправления, не имеющему квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере 1,5 средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения, занимающих должности основного персонала.

6.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя Учреждения утвержден постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения от 30.03.2015 г.№ 24 "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения культуры сельского дома культуры п. Байкал, в котором применяется система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки".

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

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации Портбайкальского сельского поселения.

Кратность должностного оклада руководителя Учреждения определяется на основании критериев, утверждённых постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения.

1. Изменение должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы Учреждения.
2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере от 70 до 90 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения с учетом:

а) размера должностного оклада руководителя Учреждения;

б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов
деятельности в соответствии с уставом Учреждения).

Размер должностного оклада заместителя руководителя указывается в заключаемом с ним трудовом договоре.

*6.6.* Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные пунктами 5.3, 5.5, 5.6, 5.7 настоящего Положения (в должности
работника основного персонала);

б) надбавка за достижение показателей результативности и качества работы Учреждения,
утвержденных нормативным правовым актом администрации Слюдянского городского поселения;

в) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения,
предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы
Учреждения (далее - целевые показатели деятельности Учреждения) за счет лимитов бюджетных
обязательств и средств от приносящей доход деятельности Учреждения, предусмотренных на
оплату труда работников Учреждения.

Руководителю Учреждения, подвергшемуся дисциплинарному взысканию, до его снятия премия не начисляется.

Основаниями для снижения премии являются:

* некачественное исполнение должностных обязанностей (наличие существенных ошибок) -до 25 процентов;
* наличие обоснованных претензий от получателей муниципальных услуг или обоснованных жалоб от населения - до 25 процентов;
* несоблюдение требований охраны труда - до 15 процентов. Премия не начисляется за период:
* временной нетрудоспособности;
* нахождения в ежегодном оплачиваемом, учебном отпусках, отпуске по беременности и родам;
* нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
* нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и условия осуществления выплат определяются исходя из задач, стоящих перед Учреждением, и утверждаются ежегодно постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения.

г) за счет доходов, полученных Учреждением от оказания платных услуг, руководителю
Учреждения выплачивается ежеквартальная премия в размере до 5% от суммы доходов от
оказания платных услуг, полученных за отчетный квартал. Выплата производится в соответствии
с Порядком, утверждённым постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения.

1. Для заместителя руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.3, 5.5, 5.6 настоящего Положения.
2. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, предусмотренные пунктами 5.3, 5.5, 5.6 настоящего Положения, устанавливаются работодателем, размеры указанных выплат определяются в заключаемом с руководителем Учреждения трудовом договоре (дополнительном соглашении) в соответствии с перечнями показателей результативности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации Портбайкальского сельского поселения.
3. Размер, порядок и условия премирования руководителя Учреждения и его заместителя по стимулирующим выплатам, предусмотренным пунктом 5.7 настоящего Положения, подпунктом "в" пункта 6.6 настоящего Положения, если иное не предусмотрено настоящим Положением, ежегодно устанавливаются работодателем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору (трудовом договоре) с учетом:

а) целевых показателей деятельности Учреждения, утвержденных постановлением
администрации Портбайкальского сельского поселения;

б) стажа работы в Учреждении;

в) выполнения показателей муниципального задания в предыдущем календарном году.
Компенсационные выплаты руководителю Учреждения определяются в заключаемом с ним

трудовом договоре в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренных
пунктом 6.8 настоящего Положения, и размеры выплат компенсационного характера заместителю
руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами 4,
5 и 7 настоящего Положения.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Локальным правовым актом об оплате труда могут устанавливаться персональные
коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников, указанным в п. 2
приложения №1 настоящего. Положения, к должностным окладам (далее - персональный
повышающий коэффициент) - при наличии следующих оснований:

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

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

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

г) награжденным наградами Иркутской области;

д) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в
Учреждении трудовой функцией;

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

ж) за стаж работы в Учреждении;

з) за выполнение особо важных заданий по распоряжению руководителя учреждения.

7.2. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно
по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами "б" и "в" пункта 7.1 настоящего
Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору

работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами "а" - "в" пункта 7.1 настоящего Положения, устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер).

1. Предельный размер персонального коэффициента не должен превышать 3.
2. Применение персонального коэффициента к минимальному окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных, в том числе стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не установлено иное.

Доплата по персональному коэффициенту выплачивается по основному месту работы без начисления районного коэффициента, проставляется отдельной строкой в штатном расписании.

7.5. Материальная помощь работникам Учреждения (включая руководителя Учреждения, его
заместителя) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) наступлении длительной (свыше 5 рабочих дней) 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, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не
носящего масштабов всеобщей катастрофы;

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

7.6. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи
составляет:

а) для руководителя Учреждения, заместителя руководителя - до 4 должностных окладов;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим
Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель
Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств
наступления случаев, предусмотренных пунктом 7.5 настоящего Положения. Решение по
указанному заявлению должно быть принято руководителем в течение 3 дней с момента
поступления заявления работника на рассмотрение. Решение о выплате и размере материальной
помощи работнику оформляется локальным правовым актом Учреждения.

7.7. Конкретный размер материальной помощи:

а) руководителю Учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев,
предусмотренных пунктом 7.5 настоящего Положения, определяется правовым актом
работодателя о выплате материальной помощи руководителю Учреждения;

б) заместителю руководителя с учетом фактических обстоятельств наступления случаев,
предусмотренных пунктом 7.5 настоящего Положения, определяется локальным правовым актом
Учреждения о выплате материальной помощи заместителю руководителя Учреждения.

Локальные правовые акты Учреждения о выплате материальной помощи работникам, заместителю руководителя Учреждения, правовые акты работодателя о выплате материальной помощи руководителю Учреждения должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных пунктом 7.5 настоящего Положения, и размере материальной помощи.

7.8. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда,
утверждённого в бюджете Портбайкальского муниципального образования на соответствующий
финансовый год.

Глава администрации Н.И. Симакова

Приложение №1

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казённого учреждения

культуры сельский дом культуры п. Байкал,

перешедшего на новую систему

оплаты труда, отличную от

Единой тарифной сетки

от 30.03.2015 года№ 25

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н:

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Должности работников физической культуры и спорта |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад, руб. |
| Инструктор по физической культуре | 4060 |

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570:

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад, руб. |
| Культорганизатор | 4480 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографииведущего звена |
| Библиотекарь | 5147 |

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии (должности) | Минимальный оклад, руб. |
| 2 квалификационный уровень |
| Заведующий хозяйством | 3939 |

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года 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 | Минимальный оклад, руб. |
| Слесарь-электрик | 3117 |
| Подсобный рабочий |
| Уборщик служебных помещений |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3070 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня'

|  |
| --- |
| 1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих | Минимальный оклад, руб. |
| Газоэлектросварщик | 3738-4 квалификационныйразряд,4054-5 квалификационныйразряд |
| Водитель | 3738 |

Глава администрации Н.И. Симакова