**12.09.2022г. №68**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БРАТСКИЙ РАЙОН**

**ТАРМИНСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**ГЛАВА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ТАРМИНСКИЙ КДЦ БРАТСКОГО РАЙОНА», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ ТАРМИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

 В целях упорядочения оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарминский КДЦ Братского района», в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьей 46 Устава Тарминского муниципального образования,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарминский КДЦ Братского района», функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация Тарминского сельского поселения (Приложение №1).

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022 года.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на сайте Тарминского муниципального образования и опубликованию в Информационном бюллетене Тарминского муниципального образования.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на бухгалтера 1 категории Дамдинжапову В.Х.

Глава Тарминского

муниципального образования

М.Т. Коротюк

Приложение №1

к Постановлению главы

Тарминского муниципального образования

от 12.09.2022г. №68

# **Положение**

# **об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарминский КДЦ Братского района»,**

# **функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация Тарминского сельского поселения**

# Глава 1. Общие положения

# 1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Братский район» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарминский КДЦ Братского района» (далее - учреждения), функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация Тарминского сельского поселения.

1.2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

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

работники администрации - руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения;

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

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения устанавливается с учетом единого [тарифно-квалификационного справочника](http://ivo.garant.ru/document?id=8186&sub=0)работ и профессий рабочих, [единого квалификационного справочника](http://ivo.garant.ru/document?id=57307515&sub=0) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением №1](#sub_999101) к настоящему Положению.

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

1.5. Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной [приложением 3](http://ivo.garant.ru/document?id=70169234&sub=48) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](http://ivo.garant.ru/document?id=70169234&sub=0) Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р. (в редакции от 14 сентября 2015 года).

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе [типовой формы](http://ivo.garant.ru/document?id=70259584&sub=1000) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением](http://ivo.garant.ru/document?id=70259584&sub=0) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N329 (в редакции от 9 ноября 2018г.)

1.6. Виды компенсационных выплат работникам учреждений.

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

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации.

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

1.8. Стимулирующие выплаты работникам администрации.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

1.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются учредителем на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

1.10. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

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

1.12. Размер оплаты труда работников не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0), установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете администрации Тарминского сельского поселения на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете администрации Тарминского сельского поселения на соответствующий финансовый год.

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

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

1.15.1. размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 6 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с [Положением](http://ivo.garant.ru/document?id=12058040&sub=1000)об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://ivo.garant.ru/document?id=12058040&sub=0) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в редакции от 10 декабря 2016г.). Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров размещается на сайтах этих учреждений.

 1.15.2. соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

1.15.3. 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.

1.16. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами [3.](#sub_934)4 и[3.](#sub_936)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.

1.17. 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.

1.18. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется нормативным правовым актом работодателя.

#

# Глава 2. Компенсационные выплаты

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.1.3. 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);

2.1.4. 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:

2.2.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

[районный коэффициент](http://ivo.garant.ru/document?id=8125&sub=0) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в соответствии со [статьей 148](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=148)Трудового кодекса Российской Федерации;

2.2.3. 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.

2.2.4. за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

2.3. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктом 2.2.2. пункта 2.2.](#sub_9202) настоящего Положения.

2.4. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=147) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. [Районный коэффициент](http://ivo.garant.ru/document?id=8125&sub=0) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются на условиях и в порядке, установленных [статьями 316](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=316)**,** [317](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=602) 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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=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. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=96)Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим [статьи 154](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=154) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=99)**,** [152](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=113)**,** [153](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=153)Трудового кодекса Российской Федерации.

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

# Глава 3. Стимулирующие выплаты

3.1. В соответствии с настоящим разделом локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту раздела - работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением. Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы;

3.1.2. за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

3.1.3. за качество выполняемых работ;

3.1.4. за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

3.1.5. премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

3.3.1. надбавка работникам учреждений, должности которых согласно [приложению №2](#sub_999102) к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, за репетиционную нагрузку - в размере не менее 10 процентов;

3.3.2. надбавка работникам учреждений, должности которых включены в [приложение №2](#sub_999102)кнастоящему Положению, за выполнение больших объемов работ - в размере не менее 10 процентов.

Объем работ определяется с учетом показателей объема, установленных годовым планом работы муниципального казенного учреждения;

3.3.3. 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 10 процентов;

3.3.4. 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 10 процентов;

3.3.5 надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, - в размере не менее 10 процентов.

При установлении указанной в настоящем подпункте надбавки учитываются:

сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям 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;

работа с учреждениями культуры Братского района, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении мероприятий на конкурсной и неконкурсной основе (гастролей, фестивалей, семинаров, выставок и др.) на территории муниципального образования «Братский район» и за его пределами не менее трех раз в год;

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 запросам органов государственной власти, по реализации национальных проектов и государственных программ, по выполнению дорожных карт;

работа с бухгалтерской (бюджетной) документацией согласно соглашениям о передаче функций ведения бухгалтерского (бюджетного) учета и составления отчетности, а также подготовка документации (расчетов) сверх предусмотренными соглашениями, внесение в сформированную документацию дополнительной информации;

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

3.4.1. выплата за непрерывный стаж работы - в размере не менее пяти процентов.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в учреждениях культуры не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

3.4.2. выплата за выслугу лет - в размере:

от 0 до 3 лет – 5%

от 3 до 5 лет – 10%

от 5 до 10 лет – 15%

от 10 и выше – 20%.

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

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

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

3.5.1. выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежью, 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 10 процентов;

за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

за работу в учреждениях - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

Выплаты, предусмотренные подпунктом 3.5.1. устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацами 3 и 4 настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом не должен превышать 300 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

3.5.2. надбавка за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документации при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций – в размере не менее 10 процентов.

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

3.6.1. выплаты работникам учреждений за почетные звания:

"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 30 процентов;

3.6.2. надбавки работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются:

при поощрении 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 не менее 30 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца предоставления в учреждение решения о поощрении (награждении);

при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца предоставления в учреждение решения награждении;

при поощрении министерством - в размере не менее 20 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца предоставления в учреждение решения о поощрении;

работникам учреждений, имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – в размере не менее 20 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 20 процентов;

работникам учреждений, имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией – в размере не менее 20 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);

3.6.3. 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](#sub_999102) к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа:

ведущий (ведущий мастер сцены) - в размере 35 процентов;

высшей категории - в размере 25 процентов;

первой категории - в размере 15 процентов;

второй категории - в размере 10 процентов;

работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в [приложение №2](#sub_999102) к настоящему Положению:

главный (за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 35 процентов;

ведущий - в размере 25 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 20 процентов;

первой категории (класса) - в размере 15 процентов;

второй категории (класса) - в размере 10 процентов;

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

3.6.4. 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 10 процентов.

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

за самостоятельность выполняемых работ - в размере не менее 10 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;

3.6.5. надбавка молодым специалистам - в размере не менее пяти 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 или квартал;

премия по итогам работы за год.

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

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

#

# Глава 4. Установление стимулирующих выплат

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

4.1.1. показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

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

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается [главой 5](#sub_500) настоящего Положения.

4.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций учредителя. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

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

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

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, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в п. 4[.4.](#sub_943) 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](#sub_943).4. настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

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

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

4.6.3. 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;

4.6.4. 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 учреждения, за исключением работников администрации, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

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

# Глава 5. Особенности установления заработной платы работникам администрации

5.1. Должностные оклады руководителей учреждений определяются учредителем в заключаемых с ними трудовых договорах 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 определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

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

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей, устанавливаются с учетом:

5.3.1. размера должностного оклада руководителя учреждения;

5.3.2. степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;

5.3.3. количества заместителей руководителя учреждения;

5.3.4. выполнения количественных и качественных показателей учреждения в предыдущем году;

5.3.5. стажа работы в учреждении.

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

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с [главой 2](#sub_200) настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения 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, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований [пунктов 4.5](#sub_943), 4.[6](#sub_944)настоящего Положения.

# Глава 6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Материальная помощь руководителю учреждения, при наступлении случая, предусмотренного [подпунктом 3](#sub_9583) настоящего пункта, - близким родственникам руководителя учреждения (супругу(супруге), родителям, детям, родным братьям, родным сестрам) выплачивается при наступлении следующих случаев:

6.1.1. наступление длительной (свыше пяти рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, 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;

6.1.2. причинение вреда здоровью руководителя учреждения, возникшего не по вине работодателя, но период исполнения им трудовых (должностных) обязанностей или необходимость приобретения лекарств, а также оплаты дорогостоящего лечения при хронических заболеваниях.

6.1.3. смерть руководителя учреждения;

6.1.4. регистрация брака;

6.1.5. рождение (усыновление) ребенка.

6.2. Материальная помощь в связи с необходимостью приобретения лекарств, оплаты дорогостоящего лечения выплачивается не чаще одного раза в год, если:

6.2.1. сумма приобретенных для собственных нужд руководителем учреждения лекарственных препаратов, отпускаемых по рецепту, в течение календарного месяца превысила половину размера средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), исчисленной за предыдущий год;

6.2.2. в отношении и за счет средств руководителя учреждения осуществлялись виды дорогостоящего лечения, предусмотренные [постановлением](http://ivo.garant.ru/document?id=12022317&sub=0) Правительства РФ от 08 апреля 2020 года N 458 "Об утверждении Перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета".

6.3. При наступлении любого из случаев, предусмотренных [подпунктами 6.1.1 – 6.1.3 пункта](#sub_9581) 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет от 10 до 40 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного [подпунктом](#sub_9584)6.1.4 пункта 6.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного [подпунктом 6.1.5 пункта](#sub_9585) 6.1настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей на каждого ребенка.

6.4. Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений принимается в течение трех рабочих дней со дня представления работодателю руководителем учреждения (близкими родственниками руководителя учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных [пунктом](#sub_958)6.1 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного [подпунктом 6.1.3 пункта](#sub_9583) 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 с учетом требований [пункта](#sub_9585) **6.1** настоящего Положения принимается в течение двух рабочих дней со дня поступления заявления близкого родственника в учреждение и оформляется локальным актом учреждения.

6.5. 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](#sub_960) 6.1 настоящего Положения.

6.6. Социальные выплаты, предусмотренные [пунктами](#sub_958) 6.1, 6.2, 6.3настоящего Положения, в состав заработной платы работников учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные [подпунктом 2.2.2 пункта 2.2](#sub_9202) настоящего Положения, не включаются.

Глава Тарминского

муниципального образования

М.Т. Коротюк

Приложение №1

к [Положению](#sub_9991) об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Тарминский КДЦ Братского района»,

функции и полномочия учредителя которого

осуществляет Администрация

Тарминского сельского поселения

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры «Тарминский культурно-досуговый центр Братского района», функции и полномочия учредителя, которого осуществляет Администрация** **Тарминского сельского поселения**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом

Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N570

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
| Библиотекарь | 9861 |
|   |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| Художественный руководитель, заведующий художественно-постановочной частью | 11255 |

Глава Тарминского

муниципального образования

М.Т. Коротюк

Приложение №2

к [Положению](#sub_9991) об оплате

труда работников муниципального казенного

учреждения культуры

«Тарминский КДЦ Братского района»,

функции и полномочия учредителя

 которого осуществляет

Администрация Тарминского

сельского поселения

**Перечни должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада) работников и определения размера должностного оклада руководителя**

1. Перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа

Библиотекарь

Художественный руководитель

Глава Тарминского

муниципального образования

М.Т. Коротюк