РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Иркутская область

Жигаловский район

Администрация

Тимошинского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

666413 с. Тимошино ул. Центральная, 8 тел.22 – 1 – 08

 « » сентября 2020г. №

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно - информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования»

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно-информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования, руководствуясь ст. 14 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131–ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 23, 46 Устава Тимошинского муниципального образования,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно - информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования» (прилагается).

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Тимошинского муниципального образования:

2.1. от 20.03. 2012 г. № 7 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно - информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования»

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Сельские вести**»** и разместить на официальном сайте администрации Тимошинского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования, обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

Глава Тимошинского

сельского поселения Ю.Н. Замащикова

Утверждено

Постановлением администрации

Тимошинского сельского поселения

от . .2020г. №

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТИМОШИНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «СИБИРЯЧКА», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АДМИНИСТРАЦИИ ТИМОШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно-информационный цент «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Законом Российской Федерации от 09 октября 1992 года №3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

- Федеральным законом от 29 декабря 1994 года №78-ФЗ «О библиотечном деле»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года №38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш";

- приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года №66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Иркутской области».

Настоящее положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно-информационный цент «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования (далее – учреждение).

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

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

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

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

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

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

5. В штатное расписание учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения. Наименования должностей являются обобщающими, в штатном расписании допускается их конкретизация через указание на выполняемые функции.

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

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

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

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

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

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

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

10. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

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

12. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Тимошинского сельского поселения на соответствующий финансовый год.

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

13.Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей и базовые размеры окладов (ставок) работников муниципального казенного учреждения Тимошинский культурно-информационный цент «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

**Раздел II.**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Подраздел 1.**

**ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Размеры должностных окладов (далее – окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

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

3. Заработная плата работников списочного состава, на которых распространяется действие линейки средней заработной платы, рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Вс + Во+ПК)\* Кр +Св, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв – компенсационные выплаты,

Вс – выплаты за стаж работы в учреждениях культуры,

Во – выплаты за уровень образования,

ПК – повышающий коэффициент,

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

Св – стимулирующие выплаты.

4. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО х ППК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ППК- персональный повышающий коэффициент

При индексации минимальных окладов, размеры должностных окладов, а также размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат подлежат округлению до целого рубля в большую сторону увеличения.

5. При заключении трудовых договоров работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

6. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и стажа работы по профессии и других факторах.

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

8.Работникам, впервые принятым на работу в учреждения (молодым специалистам), в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере повышающего коэффициента 0,15 к минимальному окладу.

 Молодые специалисты – работники не старше 35 лет, принятые на основное место работы, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования.

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

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

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

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности.

Персональный повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается к минимальному окладу в размере – до 2,0.

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

**Подраздел 2.**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

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

а) за работу в сельской местности;

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

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

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

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

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Размеры компенсационных выплат работникамустанавливаются по отношению к должностным окладам.

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

3. 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.

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

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

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

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

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 40 процентов к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы.

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

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

9. Работникам учреждений, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**Подраздел 3.**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю, основному персоналу.

Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) выплата за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

2**.** Выплата за эффективность деятельности устанавливается работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения.

Конкретный размер выплаты за эффективность деятельности работникам учреждения устанавливается ежемесячно приказом руководителя, на основании решения комиссии, созданной в учреждении для определения размера стимулирующих выплат.

Итоги заседания комиссии доводятся до сведения работников учреждения.

Основанием для лишения или снижения выплаты за эффективность деятельности является приказ руководителя и производится в случаях:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

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

- наличие обоснованных жалоб со стороны населения;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

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

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание или награжденным знаком отличия по основному профилю профессиональной деятельности.

Выплата за качество выполнения работ устанавливается в размере:

20% от минимального оклада - за почетное звание "Народный";

10% от минимального оклада - за почетное звание "Заслуженный";

5% от минимального оклада - за награждение знаками отличия.

Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4. Премия за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в виде единовременной выплаты в целях поощрения работников за выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

Выплата осуществляется в пределах фонда стимулирующих выплат.

Выплата премии за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в размере пяти тысяч рублей. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области не начисляется.

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

6. Фонд стимулирующих выплат основному персоналу доводится ежемесячно в объеме, необходимом для достижения показателя линейки среднемесячной заработной платы Министерства Культуры и архивов Иркутской области.

7. Стимулирующие выплаты производить согласно порядка расчета и распределения стимулирующих выплат работникам учреждений культуры.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**Раздел III.**

**УCЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждением.

2. Оплата труда руководителей учреждений состоит из должностного оклада, стимулирующих выплат, компенсационных и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3. Размер должностного оклада (далее - оклад) руководителя учреждения устанавливаются главой муниципального образования на основе минимального оклада должностей, отнесенных к  Четвертой Профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с Приложением 1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых, осуществляет министерством культуры и архивов Иркутской области, утвержденному Приказом от 12 марта 2019г №56-8мпр «О внесении изменений в приложение к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»

4. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Вс + Во+ПК)\* Кр +Св, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Вс – выплаты за стаж работы в учреждениях культуры

Во – выплаты за уровень образования,

ПК – повышающий коэффициент,

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

Св – стимулирующие выплаты.

5. Должностной оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ДО= МОхППК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ППК- персональный повышающий коэффициент

 5. Повышающий коэффициент и персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается к минимальному окладу в размере – до 2,0.

6.Решение об установлении повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения и его конкретном размере принимается ежегодно главой Тимошинского сельского поселения.

7. Вновь назначенному на должность руководителя учреждения в течение календарного года, устанавливается должностной оклад из расчета средней заработной платы основного персонала учреждения, рассчитанный на начало текущего года.

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

8. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) выплата за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком расчета и распределения стимулирующих выплат руководителям учреждений.

9. Премия за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в виде единовременной выплаты в целях поощрения работников за выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

Выплата осуществляется в пределах фонда стимулирующих выплат.

Выплата премии за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в размере пяти тысяч рублей. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области не начисляется.

11. Выплаты за выслугу лет и образование руководителю являются обязательными выплатами, за исключением случаев:

- учебный отпуск;

-в связи с временной нетрудоспособностью;

- нахождением в командировке;

- отпуск за свой счет;

-ежегодный основной отпуск;

-отпуск по уходу за ребенком;

-отпуск по беременности и родам;

-за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

-в случае увольнения за виновные действия;

- за дисциплинарное взыскание.

Порядок расчета выплат за выслугу лет работы в учреждениях культуры и уровень образования:

**Выплаты за выслугу лет.**

Выплаты за выслугу лет рассчитываются по следующей формуле:

Вс=ДО\*Кс, где

Вс- выплата за выслугу лет;

ДО - должностной оклад;

Кс-коэффициент за выслугу лет.

При расчете выплат за выслугу лет учитываются следующие коэффициенты:

Выслуга лет от 3 лет до 5 лет - 0,10

от 5 лет до 10 лет - 0,15

от 10 лет до 15 лет – 0,20

от 15 лет до 20 лет- 0,25

от 20 лет и более- 0,30

**Выплаты за уровень образования.**

Выплаты за уровень профильного образования рассчитываются по следующей формуле:

Во=ДО\*Ко, где

Во- выплата за образование;

ДО- должностной оклад;

Ко-коэффициент за образование.

При расчете выплат за профильное образование учитываются следующие коэффициенты:

высшее образование-0,2

среднее-специальное-0,1

**Раздел IV.**

**ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

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

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

г) за координирование деятельности общедоступных и специализированных библиотек централизованной библиотечной системы Иркутской области;

д) награжденным наградами Иркутской области;

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

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

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

2. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 2 данного раздела, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3.

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

5. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а» - «в» пункта 2 данного раздела устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления стипендий и премий.

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

ДО= МО+МО\*ПК+ МО\*ППК, где

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент.

8. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителя учреждения), выплачивается один раз в год в размере одного минимального оклада при наступлении одного из следующих случаев:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем при условии произведенных затрат более пяти тысяч рублей;

в) смерти работника или членов его семьи (родители, дети, супруги);

г) регистрации брака, рождение ребенка, юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б», копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, также документы, подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в», в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г», копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти руководителя, работника.

Выплата материальной помощи работникам учреждений либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению руководителя учреждения.

Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат.

10. Выплаты за выслугу лет и образование производятся основному персоналу учреждения на которых распространяется действие линейки среднемесячной заработной платы. Данные выплаты являются обязательными выплатами, за исключением случаев:

- учебный отпуск;

-в связи с временной нетрудоспособностью;

- нахождением в командировке;

- отпуск за свой счет;

-ежегодный основной отпуск;

-отпуск по уходу за ребенком;

-отпуск по беременности и родам;

-за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

-в случае увольнения за виновные действия;

-за дисциплинарное взыскание.

Порядок расчета выплат за выслугу лет работы в учреждениях культуры и уровень образования:

**Выплаты за выслугу лет работы.**

Выплаты за выслугу лет рассчитываются по следующей формуле:

Вс=ДО\*Кс, где

Вс- выплата за выслугу лет;

ДО - должностной оклад;

Кс-коэффициент за выслугу лет.

При расчете выплат за выслугу лет учитываются следующие коэффициенты:

выслуга лет от 3 лет до 5 лет - 0,1

от 5 лет до 10 лет - 0,15

от 10 лет и более - 0,2

**Выплаты за уровень образования.**

Выплаты за уровень профильного образования рассчитываются по следующей формуле:

Во=ДО\*Ко, где

Во- выплата за образование;

ДО - должностной оклад;

Ко - коэффициент за образование.

При расчете выплат за профильное образование учитываются следующие коэффициенты:

высшее образование - 0,2

среднее-специальное - 0,1

 Приложение 1

 к Положению об оплате труда работников муниципального

казенного учреждения Тимошинский культурно-информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации Тимошинского муниципального образования

Профессиональные квалификационные группы должностей и базовые размеры окладов (ставок) работников муниципальногоказенного учреждения Тимошинский культурно-информационный центр «Сибирячка», подведомственного администрации

Тимошинского муниципального образования

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада (ставки), руб. |
| 2. Профессиональная квалификационная группа |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |  |
| Аккомпаниатор | 7500 |
| Культорганизатор | 7500 |
| 3 Профессиональная квалификационная группа |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
| Библиотекарь | 8619 |
| Главный библиотекарь | 8619 |
| Художественный руководитель | 8619 |
| 4 Профессиональная квалификационная группа |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |  |
| Заведующая отделом дома культуры | 9838 |
| Заведующая отделом (сектором) библиотеки | 9838 |
| Режиссер | 9838 |
| Звукорежиссер | 9838 |
| Руководитель клубного формирования | 9838 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

Тимошинский культурно - информационный центр

«Сибирячка», подведомственного администрации

 Тимошинского муниципального образования

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

**Раздел I.**

 **Перечень должностей работников учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры и искусства, по виду экономической деятельности «Культуры и искусства»**

1. **Прочая деятельность в области культуры**
2. **Деятельность библиотек, учреждений клубного типа (ОКВЭД 91.01; 90.04.3):**

Библиотекарь

 Художественный руководитель