**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**Нижнеудинское муниципальное образование**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 01 декабря 2023 года №1662

**О внесении изменений в Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных**

**учреждений культуры Нижнеудинского**

**муниципального образования**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 7, 23, 38 Устава Нижнеудинского муниципального образования, администрация Нижнеудинского муниципального образования п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нижнеудинского муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Нижнеудинского муниципальное образования от 20 сентября 2013 года №1068, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Руководителю МБУ КДО Худоноговой С.П. обеспечить внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты, определяющие системы оплаты работников учреждения.

3. Руководителям МКУК «ЦБС» Тюрневой С.П. и МКУ «МКЦ» Борисовой Т.А. утвердить локальные нормативные акты, определяющие системы оплаты работников учреждения.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Нижнеудинского муниципального образования Абрамова К.В.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в Вестнике Нижнеудинского муниципального образования.

Глава Нижнеудинского

муниципального образования Ю.Н.Маскаев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации

Нижнеудинского муниципального

образования от 01 декабря 2023 года № 1662

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации

Нижнеудинского муниципального

образования от 20 сентября 2013 года № 1068

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ НИЖНЕУДИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нижнеудинского муниципального образования (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 53](consultantplus://offline/ref=80819EE8F8788F9DEE345D10D797215B82EB82D37A7773117434A8D54668DF97A0DC54152ECB3F21j1AAH) Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. На основании настоящего Положения муниципальные учреждения культуры Нижнеудинского муниципального образования (далее - учреждения) разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее - положения об оплате труда учреждений).

1.3. Положение об оплате труда учреждения составляет, корректирует и утверждает руководитель учреждения по согласованию с администрацией Нижнеудинского муниципального образования (далее – учредитель).

1.4. Положение об оплате труда (система оплаты труда учреждения) разрабатывается и изменяется с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) и доводится до сведения работников.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

1) порядок расчета основной (базовой) части заработной платы работников учреждения;

2) условия установления выплат стимулирующего характера и премий;

3) условия установления выплат компенсационного характера;

4) порядок оплаты труда руководителей и заместителей руководителей учреждения;

5) другие вопросы оплаты труда.

1.6. Штатное расписание учреждения составляет, корректирует и утверждает руководитель учреждения по согласованию с учредителем. Штатное расписание учреждения не может превышать пределы бюджетных ассигнований на выплату заработной платы работников учреждения, предусмотренных в бюджете Нижнеудинского муниципального образования на соответствующий финансовый год.

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

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные положением об оплате труда учреждения, указываются в трудовых договорах работников.

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

1.9. 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).

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

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

1.12. Для учреждения устанавливаются следующие, обязательные уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

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

2) размер предельного уровня соотношения средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 1 к 0,7 - 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения - не более 40 процентов.

К административно-управленческому персоналу относятся должности: директор, заместители директора, главный художественный руководитель.

К основному персоналу относятся должности в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

К вспомогательному персоналу относятся должности, не входящие в группу основного и административно-управленческого персонала.

1.13. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. Заработная плата выплачивается работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОСНОВНОЙ (БАЗОВОЙ) ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Настоящий раздел устанавливает порядок расчета основной (базовой) части заработной платы работников учреждения, за исключением должностей административно-управленческого персонала.

2.2. Основная (базовая) часть заработной платы отражает часть заработной платы работника за фактически отработанное в течение месяца время (дни, часы) в соответствии с установленным ему должностным окладом по занимаемой должности без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3. Должностной оклад устанавливается работнику на основе минимального оклада по занимаемой должности и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).

2.4. [Размер](consultantplus://offline/ref=6F732DC1A56317C2181B40AA77E9E08C59435921B90310C74C228754BF6C0C3820B196AF6C0711F968662Fv2n7H) минимального оклада устанавливается работнику руководителем учреждения в соответствии с занимаемой им должностью, согласно Приложения № 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающий коэффициент устанавливается работнику руководителем учреждения по должностям (профессиям):

1) предусматривающим категорирование - за квалификационную категорию (класс);

2) не предусматривающим категорирование - за сложность и важность выполняемой работы.

2.6. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

Порядок проведения аттестации устанавливается локальным актом учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые притупившим к работе в учреждение, а также работникам, отказывающимся от прохождения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное прохождение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент с учетом уровня их квалификации, подтвержденного документами об образовании по соответствующей должности (профессии).

В случае подтверждения уровня квалификации по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, работникам устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов от минимального оклада:

1) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению к основному персоналу:

а) ведущий – 0,35;

б) высшей категории – 0,25;

в) первой категории – 0,15;

г) второй категории – 0,10;

2) специалистам и служащим, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

а) главный (за исключением должности главный бухгалтер) – 0,35;

б) ведущий – 0,25;

в) высшей категории – 0,20;

г) первой категории – 0,15;

д) второй категории – 0,10;

3) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов:

а) 1 класса – 0,25;

б) 2 класса – 0,10.

2.7. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы.

Сложность 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.

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

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,5 от минимального оклада по соответствующей должности.

2.8. Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения по согласованию с учредителем персонально в отношении каждого работника, с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых ими работ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.9. Должностной оклад работника рассчитывается по формуле:

ДО = (МО + МО x ПК), где:

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад, установленный работнику по занимаемой должности;

ПК – повышающий коэффициент, установленный работнику по занимаемой должности.

2.10. Основная (базовая) часть заработной платы за месяц работников учреждения при почасовом и (или) суммированном учете рабочего времени рассчитывается по формуле:

БчЗП = ДО / НЧ х ФОЧ где:

БчЗП – основная (базовая) часть заработной платы работника за месяц;

ДО – должностной оклад работника;

НЧ – количество часов (норма рабочего времени), установленное производственным календарем в данном месяце;

ФОЧ – фактически-отработанное работником количество часов в данном месяце.

2.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Настоящий раздел определяет условия установления выплат стимулирующего характера работников учреждения, за исключением административно-управленческого персонала.

3.2. Система стимулирования труда может быть оформлена отдельным локальным нормативны актом учреждения (положением о стимулирующих выплатах) либо приложением к настоящему Положению.

3.3. Разработку, утверждение и изменение системы стимулирования труда работников учреждения выполняет руководитель по согласованию с учредителем.

3.4. Система стимулирования труда разрабатывается и изменяется с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), утверждается приказом руководителя и доводится до сведения работников.

3.5. Фонд стимулирующих выплат учреждения формируется на календарный (финансовый) год исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального бюджета, а для бюджетных учреждений дополнительно из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.6. Объем средств фонда стимулирующих выплат, работников учреждения устанавливается учредителем и может быть пересмотрен в течение года, в том числе сторону уменьшения до минимального размера.

3.7. Стимулирование труда должно быть направленно на установление конкретных форм, размеров и условий получения вознаграждения, с целью формирования определенного трудового поведения работника и начисления ему определенной суммы денежных средств, при условии достижения целевых показателей, установленных работодателем.

Положение о стимулирующих выплатах, должно включать в себя:

1) порядок формирования фонда стимулирующих выплат и источники его финансирования;

2) перечень категорий работников, имеющих право на получение стимулирующих выплат, предусмотренных локальным нормативным актом;

3) перечень наименований стимулирующих выплат с указанием оснований, показателей и условий их установления, а также размеры (шкалу размеров либо бальную систему) по каждому наименованию;

4) периодичность и порядок установления (пересмотра) стимулирующих выплат, методику расчетов и размер денежного эквивалента одного балла стимулирующих выплат (в случае использования бальной системы);

5) механизм предоставления работниками сведений о достигнутых показателях эффективности работы для установления им выплат стимулирующего характера;

6) условия, при которых выплаты работнику не назначаются, не выплачиваются либо выплачиваются в меньшем размере.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться работникам на определенный период – стимулирующие выплаты постоянного характера.

Стимулирующие выплаты могут выплачиваться единовременно – стимулирующие выплаты временного характера.

3.8. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются работнику на время исполнения долгосрочных работ, действия званий (наград) и производятся пропорционально отработанному в месяце времени.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты постоянного характера:

1) за сложность выполняемых работ;

2) за стаж непрерывной работы;

3) за почетное звание.

3.9. Стимулирующие выплаты временного характера устанавливаются работнику за достижение конкретных показателей, исполнение конкретных работ (победа в конкурсе, концертное выступление и т.п.) и производятся в полном установленном объеме независимо от фактически отработанного в месяце времени.

Стимулирующие выплаты временного характера устанавливаются работникам в виде премий:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за результаты трудовой деятельности по итогам работы за месяц (квартал, год), в том числе приуроченные к различным календарным датам.

3.10. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться работникам в процентах к минимальному окладу, в баллах или в конкретном денежном выражении.

3.11. Выплаты за сложность выполняемых работ устанавливаются работникам за сложность, напряженность и специальный режим работы.

Критериями для установления конкретных размеров выплат за сложность являются:

- сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы;

- качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя.

3.12. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры Нижнеудинского муниципального образования:

1) при непрерывном стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;

2) при непрерывном стаже работы свыше 5 до 10 лет – 15 процентов;

3) при непрерывном стаже работы свыше 10 лет – 20 процентов.

Определение непрерывного стажа работы в учреждениях культуры возлагается на руководителя учреждения либо на работника ответственного за кадровую работу (при наличии).

3.13. Выплата за звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание:

1) по основному профилю профессиональной деятельности – до 30 процентов;

2) за личный вклад в развитие культуры – до 100 процентов.

3.14. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы, которые могут предусматривать расширение сферы и увеличение объемов деятельности работника (категории работников) участия в выполнении муниципального задания (при наличии), участия в реализации национальных проектов, муниципальных, ведомственных программ;

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) организация и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, праздников, конкурсов и иных мероприятий.

3.15. Основанием для начисления премиальных выплат за результаты трудовой деятельности по итогам работы за месяц (квартал, год), в том числе приуроченных к различным календарным датам, в основном служат экономические и творческие показатели, достигнутые в целом по учреждению (филиалу, отделу) или работником индивидуально за результаты трудовой деятельности работника в том числе: приуроченные к знаменательным датам, праздникам, за внесение рационализаторских предложений, получение награды, проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем отчетном периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- прочие показатели, характеризующие качество работ (услуг) в том числе включенные в планы мероприятий («дорожные карты») направленные на повышение эффективности сферы культуры.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

3.16. Стимулирующие выплаты, в том числе премии устанавливаются работникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения.

Учреждение бюджетного типа может устанавливать стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.17. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение календарного периода (месяц, квартал, год) нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы (лишены премии) полностью.

Все замечания и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.).

Решение руководителя учреждения о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

3.18. Стимулирующие выплаты и премии учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

3.19. Для распределения фонда стимулирующих выплат приказом руководителя назначается соответствующая комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). В случае не назначения Комиссии руководителем учреждения Комиссия назначается учредителем.

3.20. В состав Комиссии включаются специалисты, курирующие деятельность отдельных категорий (групп должностей) работников (при наличии), представители профсоюзного органа (при наличии).

3.21. Председателем Комиссии назначается руководитель учреждения либо заместитель руководителя.

3.22. Общее число членов Комиссии, включая председателя должно быть нечетным.

3.23. Комиссия регулярно проводит заседания с целью эффективного и планомерного распределения средств фонда стимулирования.

3.24. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 1/2 состава комиссии.

3.25. Представление в комиссию (далее - представление) подготавливается работником либо руководителем учреждения в свободной форме и должно содержать все показатели, достигнутые работником в данном календарном периоде, с указанием уровня их достижения.

3.26. Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

1. проверяет достоверность указанной в представлении информации;
2. исключает показатели, указанные в представлении недостоверно либо несвоевременно без уважительной причины;
3. устанавливает работнику конкретный размер выплат по каждому заявленному показателю в рублях либо процентном отношении к окладу;
4. подсчитывает общие суммы стимулирующих выплат;
5. оформляет решение о распределении стимулирующих выплат.

3.27. Возникшие в процессе работы Комиссии споры, разрешаются простым голосованием, при этом в случае одинакового количества голосов решающим является голос (мнение) председателя Комиссии.

3.28. Средства фонда стимулирующих выплат распределяются планомерно в течение года.

3.29. Рекомендуется распределение в течение одного квартала не более 25% средств годового фонда стимулирующих выплат.

3.30. В случае несвоевременного (сроком давности более месяца) представления показателей для установления стимулирующих выплат без уважительной причины, стимулирующие выплаты за данные показатели производятся по решению комиссии.

3.31. Премиальные выплаты из фонда стимулирующих выплат производятся работнику только при отсутствии действующих (неснятых) дисциплинарных взысканий и наличии средств в фонде стимулирующих выплат, образовавшихся в результате экономии с начала года относительно средней ежемесячной суммы фонда.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=65909A58A692A8F113E0E96FF3E1E492D399C37C69E77F0BC13DC1FAEFo0d3E) Российской Федерации. Работникам муниципальных учреждений предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EBEA52EF25Y5iBH) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен [постановлением](consultantplus://offline/ref=65909A58A692A8F113E0E96FF3E1E492D39EC67862E17F0BC13DC1FAEFo0d3E) Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» в размере не менее 4% к окладу.

4.3. 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](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5E9E3Y5i5H) 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](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EDEAY5iBH) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. 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.

4.5. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EBEA52E12DY5iCH) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с [абзацем 3 статьи 154](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EDE8Y5i7H) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных [статьями 113](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EFE3Y5i5H), [153](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EDEBY5i7H) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EFECY5i5H), [152](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EDEBY5i0H) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. 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](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EFYEi8H), [317](consultantplus://offline/ref=3B87921E90AD07234EB86459F46DB96A51D7EE46A04FAD19C99D1DC2955A5CCD9B6CE5EFYEiCH) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного художественного руководителя состоит из должностного оклада, надбавки за сложность, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного художественного руководителя устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов основного персонала учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Размер должностного оклада руководителя утверждается правовым актом учредителя. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного художественного руководителя утверждается приказом руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному художественному руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе [4](consultantplus://offline/ref=65909A58A692A8F113E0F762E58DBE9ED3969A756FEA735A94629AA7B80A2C0698A5E08A712BAA7CA34E97o0dDE) настоящего Положения.

5.4. Премирование руководителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями деятельности и критериями оценки эффективности работы учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труд учреждения.

5.5. Стимулирующие надбавки учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

5.6. Объем средств фонда стимулирующих выплат, устанавливается учредителем и может быть пересмотрен в течение года, в том числе сторону уменьшения до минимального размера.

5.7. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного художественного руководителя устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В пределах средств, предусмотренных учреждением на оплату труда, могут производиться выплаты социального характера, в том числе материальная помощь.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник отдела культуры администрации Нижнеудинского муниципального образования.

6.3. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с настоящим Положением определяют порядок, условия, размеры выплаты материальной помощи и закрепляют их в соответствующем положении учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об

оплате труда работников муниципальных

учреждений культуры Нижнеудинского

муниципального образования

**Размеры минимальных окладов работников муниципальных учреждений культуры Нижнеудинского муниципального образования**

*1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н*

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Техник | 7847 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий хозяйством | 8022 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Инженер-программист | 9732 |

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

Профессиональная квалификационная группа

«Должности технических исполнителей и артистов

вспомогательного состава»

|  |  |
| --- | --- |
| Смотритель музейный | 7539 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства

и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий костюмерной | 9121 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам |
| Культорганизатор |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства

и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Библиотекарь | 10483 |
| Главный библиотекарь |
| Библиограф |
| Художник-бутафор |
| Художник-декоратор |
| Художник по свету |
| Художник-постановщик |
| Художник – модельер театрального костюма |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Экскурсовод |
| Артист оркестра |
| Специалист по жанрам творчества |
| Звукооператор |
| Администратор (старший администратор) |
| Светооператор |  |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности руководящего состава учреждений культуры,

искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 11965 |
| Заведующий отделом (сектором) музея |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
| Звукорежиссер |
| Главный хранитель фондов |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской |
| Режиссер массовых представлений |
| Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=1976E9133FFACA973421137BB79BE77AC388083568F45AFEE232C94CY3AAF) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570, по данной ПКГ |

*3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 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 | 6504 |
| Контролер-кассир |
| Иные профессии, утвержденные [приказом](consultantplus://offline/ref=1976E9133FFACA973421137BB79BE77AC38008326FF45AFEE232C94CY3AAF) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8659 |
| Водитель автомобиля |
| Иные профессии, утвержденные [приказом](consultantplus://offline/ref=1976E9133FFACA973421137BB79BE77AC38008326FF45AFEE232C94CY3AAF) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня |
| 2 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9984 |

*4. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н*

Профессиональная квалификационная группа

«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Костюмер | 7193 |

5. *Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н*

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Корреспондент | 9017 |

6. *Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н*

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Научный сотрудник | 11795 |

*7. Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере 10 - 80 процентов от должностного оклада руководителя:*

9.1. *Приказ министерства труда и социальной защиты российской федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»*

|  |  |
| --- | --- |
| Специалист в сфере закупок | 12524 |

*9.2. Приказ министерства транспорта российской федерации от 31 июля 2020 года № 282 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 федерального закона «О безопасности дорожного движения»*

|  |  |
| --- | --- |
| Контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта | 12524 |
| Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения | 12766 |

9.3. Приказ Минздравсоцразвития России от 10 декабря 2009 года № 977 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций атомной энергетики»

|  |  |
| --- | --- |
| Техник по звукозаписи | 10483 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению об

оплате труда работников муниципальных

учреждений культуры Нижнеудинского

муниципального образования

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений**

1. МБУ «Культурно-досуговое объединение»:

* Аккомпаниатор-концертмейстер;
* Артист оркестра;
* Звукорежиссер;
* Режиссер;
* Руководитель клубного формирования;
* Художник.

2. МБУК «Центральная библиотечная система»:

* Библиограф;
* Библиотекарь.

3. МБУК «Музейно-культурный центр»:

* Главный хранитель фондов;
* Смотритель;
* Экскурсовод.

Должности, поименованные в штатном расписании с учетом категории (главный, ведущий, высшей, I, II и т.п.) относятся к основному персоналу учреждения.

Должности, поименованные в штатном расписании с уточнением (режиссер молодежного театра, художник-декоратор и т.п.) относятся к основному персоналу учреждения.