

ПРИНЯТО

Общим собранием
трудового коллектива
Решение № 14
от «11» 10 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации
Атагайского муниципального
образования от 24.05.2022г №141,
приказом директора МКУК
Атагайского МО от 24.05.2022 № 18

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АТАГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Атагайского муниципального образования (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- статьей 40 Основ законодательства Российской Федерации о культуре;
- Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол № 11;
- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями);
- Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее – Указы Президента РФ);
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р ;

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, и устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Атагайского муниципального образования (далее – учреждение), в отношении которого Администрация Атагайского муниципального образования – администрация городского поселения является главным распорядителем бюджетных средств (далее – ГРБС).

3. Настоящее Положение утверждается директором учреждения после согласования с руководителем ГРБС.

4. Системы оплаты труда в учреждении устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, при этом заработная плата конкретного работника может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указами Президента РФ для данной категории работников;

2) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

3) обеспечения условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

4) систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

5) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы работников учреждений культуры (без учета стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

6) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

7) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

8) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

9) видов выплат компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством;

10) видов выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством;

11) настоящего Положения;

12) мнения представительного органа работников.

5. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные действующим законодательством и настоящим Положением:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

2) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе оклада, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также установленных надбавок, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

3) размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников, а также размер процентной надбавки к заработной плате работников за стаж работы в южных районах Иркутской области, установленные действующим законодательством;

4) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕТКС);

- б) порядок оплаты труда руководителя учреждения установленный разделом III положением по оплате труда МКУК Атагайского МО;
- 7) размеры окладов, установленные Приложением № 1 положением по оплате труда МКУК Атагайского МО;
- 8) порядок отнесения учреждения к группе оплаты труда, установленный Приложением № 2 положением по оплате труда МКУК Атагайского МО.

6. При установлении и изменении систем оплаты труда работников учреждений не допускается:

- 1) снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников;
- 2) формирование и утверждение профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- 3) утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих;
- 4) применение наименований должностей (профессий) работников, не соответствующих наименованиям, предусмотренным ЕКТС (за исключением должности заместитель директора);
- 5) установление надбавок за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования в соответствии с ЕТКС;
- 6) установление надбавок за квалификационную категорию (квалификационный уровень, класс) по должностям, квалификационные характеристики которых не предусматривают категорирование в соответствии с ЕТКС.

7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, кроме стажа работы на руководящих должностях, образования, квалификационной категории:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, кроме стажа работы на руководящих должностях, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты (кроме директора). При увеличении стажа работы на руководящих должностях директора размер оплаты труда директора, пересматривается на момент установления оклада директора соответствии с разделом III настоящего Положения;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с руководителем ГРБС и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет всех источников финансирования (местный бюджет, областной бюджет, платные услуги, добровольные пожертвования).

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на содержание казенного учреждения на соответствующий финансовый год.

10. Учреждения вправе дополнительно обеспечивать выплаты работникам учреждения за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, в рамках действующего законодательства и настоящего Положения.

11. Увеличение фонда оплаты труда учреждений осуществляется исходя из возможностей бюджета Атагайского муниципального образования с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с законодательством.

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

12. Настоящий раздел устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя учреждения.

13. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, надбавки за квалификационную категорию (квалификационный уровень, класс), выплат стимулирующего характера и компенсационного характера.

14. Оклад работника за календарный месяц либо за норму труда устанавливается руководителем учреждения по занимаемой работником должности в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

15. Надбавка за квалификационную категорию (квалификационный уровень, класс) устанавливается работнику руководителем учреждения по должности, предусматривающей категорирование в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах от оклада:

работникам учреждения:

а) 35% – при наличии квалификационного уровня, соответствующего производному должностному наименованию «ведущий»;

б) 25% – при наличии квалификационного уровня, соответствующего высшей категории;

в) 15% – при наличии квалификационного уровня, соответствующего первой категории;

г) 10% – при наличии квалификационного уровня, соответствующего второй категории;

д.) 5% – при наличии квалификационного уровня, соответствующего третьей категории;

Надбавка за квалификационную категорию (квалификационный уровень, класс) не образует нового оклада.

16. Выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера устанавливаются работнику в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

17. Условия оплаты труда работника закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с примерной формой, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении

эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

III. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

18. Настоящий раздел устанавливает порядок оплаты труда руководителя учреждения.

19. Оплата труда руководителя состоит из оклада, надбавки за руководство, выплат стимулирующего характера и компенсационного характера.

20. Оклад руководителя за календарный месяц устанавливается в процентном отношении к средней заработной плате работников списочного состава основного персонала возглавляемого учреждения (далее – основной персонал) в следующих размерах:

1) руководитель учреждения – от 70% до 100%;

21. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется путем деления фонда начисленной им в предшествующем году заработной платы на количество месяцев (12) и среднесписочную численность указанных работников.

22. К работникам основного персонала учреждения при определении оклада руководителя относятся руководители, специалисты и служащие.

К работникам основного персонала учреждения при определении оклада руководителя не относятся директор учреждения.

23. При определении среднесписочной численности работников основного персонала не учитываются:

1) женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам и в дополнительных отпусках по уходу за ребенком;

2) работники, обучавшиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы;

3) работники, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в образовательные учреждения;

4) работники, работающие в учреждении на условиях внешнего совместительства и работники, не состоящие в штате учреждения и заключившие с учреждением договор гражданско-правового характера,.

24. Среднесписочная численность работников основного персонала за предшествующий год определяется путем суммирования среднесписочной численности указанных работников за каждый месяц предшествующего года и деления полученной суммы на количество месяцев (12).

Среднесписочная численность основного персонала за месяц определяется путем суммирования численности указанных работников за каждый календарный день месяца (включая выходные и праздничные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца, при этом лица, работавшие неполное рабочее время (менее 1 ставки) в соответствии с трудовым договором, учитываются пропорционально отработанному времени.

Среднесписочная численность работников округляется до одного десятичного знака по общепринятым правилам.

25. В сумму начисленной заработной платы работников основного персонала при определении оклада руководителей:

1) включаются все начисления независимо от финансовых источников, произведенные работникам в течение года, в том числе оплата труда по внутреннему совместительству, и вознаграждения, полученные работниками по договорам гражданско-правового характера, заключенным с учреждением;

2) исключаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе V настоящего Положения и оплата периодов временной нетрудоспособности (больничных листов), пособия ФСС, выходные пособия при увольнении.

При этом из сумм начислений, рассчитанных от среднего дневного заработка (все виды отпусков и командировок, компенсации за неиспользованный отпуск) вычитаются:

1) компенсационные выплаты за работу в сельской местности в размере 25% в учреждении, где такие выплаты производятся;

2) районный коэффициент в размере 30% и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размере 30%.

26. Надбавка за руководство устанавливается руководителям в зависимости от стажа работы на руководящих должностях и группы оплаты труда возглавляемого учреждения в следующих размерах от его оклада:

Группа оплаты труда учреждения		I	II	III	IV
Стаж работы на руководящих должностях	более 10 лет	100%	80%	70%	60%
	от 5 до 10 лет	95%	75%	65%	55%
	до 5 лет	90%	70%	60%	50%

27. Отнесение учреждения к группе оплаты труда (подтверждение, изменение) производится ГРБС ежегодно в период с 1 по 20 января в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

28. Стаж работы руководителя на руководящих должностях определяется на момент установления оклада по фактической продолжительности периодов трудовой деятельности в должностях: директор, заместитель директора, руководитель (заведующий) структурного подразделения в их календарном порядке.

29. Размер оклада руководителей пересматривается ГРБС ежегодно в период с 1 по 20 января в соответствии с достигнутыми учреждением показателями за предшествующий год.

Размер оклада вновь назначенных руководителя учреждения, устанавливается на основании значений (размера средней заработной платы работников и группы оплаты труда), установленных по результатам предшествующего года.

30. Для установления размера оклада руководитель учреждения обязан ежегодно в период с 1 по 15 января представить ГРБС сведения (показатели, документы), подтверждающие группу оплаты труда учреждения и стаж работы на руководящих должностях в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению. В случае не предоставления указанных сведений (показателей, документов) оклад руководителя не пересматривается до момента предоставления таких показателей (сведений, документов).

31. В случае создания нового учреждения для установления размеров окладов руководителей учреждения, применяются:

1) средний размер заработной платы, установленный для соответствующих категорий работников;

2) группа оплаты труда, установленная на основании плановых среднегодовых показателей деятельности учреждения.

32. Выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, устанавливаются руководителям в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

33. Условия оплаты труда руководителя учреждения, устанавливаются ГРБС и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О

типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

34. Условия оплаты труда заместителя руководителя (главного бухгалтера) устанавливаются руководителем учреждения и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с примерной формой, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

35. Дополнительная работа руководителя учреждения по совместительству (совмещению), в том числе в возглавляемом им учреждении, допускается только после согласования с ГРБС продолжительности, объема и графика такой работы.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

36. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

37. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются ГРБС на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы руководителей учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

38. Локальный нормативный акт, устанавливающий размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения должен 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.

39. Разработка показателей и критериев эффективности работы для установления размеров стимулирующих выплат осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

40. При разработке показателей и критериев эффективности работы для установления размеров стимулирующих выплат необходимо учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные:

1) Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

2) Приказом Министерства культуры РФ от 28 июня 2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

41. Обязательными к применению во всех учреждениях являются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) единовременная выплата за награждение работника Почетной грамотой ГРБС в размере 1000 рублей без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области;

2) единовременная выплата за награждение работника Благодарностью ГРБС в размере 500 рублей без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

42. Оценка эффективности деятельности работников учреждения, руководителя учреждения при принятии решения об установлении им выплат стимулирующего характера допускается только с применением демократических процедур путем создания соответствующих комиссий, в том числе с участием представительного органа работников (при наличии).

Всем работникам учреждения, включая руководителя учреждения должна быть обеспечена возможность ознакомиться с решением об установлении им выплат стимулирующего характера.

43. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников, установлении им размеров стимулирующих выплат, не допускается:

1) использовать показатели и критерии эффективности, дублирующие квалификационные характеристики, установленные ЕТКС для конкретной должности, за исключением должностных обязанностей, исполнение которых требует разграничения уровней качества их исполнения;

2) устанавливать показатели и критерии эффективности за исполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, в случае если эти должностные обязанности предусмотрены квалификационной характеристикой любой другой должности, присутствующей в штатном расписании учреждения культуры;

3) использовать не конкретные формулировки, характеризующие качественное и количественное значение показателей и критериев эффективности работы;

4) устанавливать показатели и критерии эффективности для работников, не состоящих в штате учреждения культуры, в том числе заключивших с учреждением культуры договор гражданско-правового характера;

5) устанавливать показатели и критерии эффективности, предусматривающие компенсацию любых материальных затрат работникам учреждения, в том числе связанных с исполнением ими своих должностных обязанностей за исключением материальной помощи.

44. Из фонда стимулирующих выплат производятся стимулирующие выплаты и материальная помощь.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться работникам на определенный период (далее – стимулирующие выплаты постоянного характера) или выплачиваться единовременно (далее – стимулирующие выплаты временного характера).

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются работнику на время исполнения долгосрочных работ и производятся пропорционально отработанному в месяце времени.

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.

45. Материальная помощь может быть выплачена работникам (кроме внешних совместителей и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера), по их письменному заявлению, при представлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- 1) в связи с рождением ребенка;
- 2) на оплату дорогостоящего лечения;
- 3) в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий или квартирной кражи;
- 4) на организацию похорон работника учреждения либо близких родственников работника (супруг, супруга, дети, родители).

Общий размер материальной помощи выплаченной одному работнику в календарном году не может превышать 20 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается работнику только при наличии средств в фонде стимулирующих выплат.

46. Фонд стимулирующих выплат учреждения устанавливается (пересматривается) ежегодно в срок с 1 по 20 января, утверждается приказом ГРБС на календарный (финансовый) год в денежном выражении в рамках фонда оплаты труда учреждения и закрепляется в штатном расписании учреждения.

47. Минимальный размер фонда стимулирующих выплат работников устанавливается в рамках фонда оплаты труда учреждения и должен обеспечивать:

- 1) осуществление обязательных к применению выплат в соответствии с пунктом 41 настоящего Положения;
- 2) достижение уровня заработной платы, установленного Указами Президента РФ для отдельных категорий работников.

48. Размер фонда стимулирующих выплат руководителя учреждения составляет 2% от фонда оплаты труда возглавляемого учреждения культуры.

49. Руководитель учреждения культуры не вправе претендовать на выплаты стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работников, даже в случае его работы по совместительству (совмещению) в возглавляемом учреждении.

50. В случае изменения в течение календарного (финансового) года фонда оплаты труда учреждения допускается изменение размера фонда стимулирующих выплат

работников учреждения и размера фонда стимулирующих выплат руководителя учреждения, в том числе в сторону уменьшения.

Изменение размера фонда стимулирующих выплат работников и размера фонда стимулирующих выплат руководителя учреждения в течение календарного (финансового) года, не влечет за собой перерасчета ранее произведенных выплат стимулирующего характера.

51. Сумма фонда стимулирующих выплат работников учреждения и фонда стимулирующих выплат руководителя учреждения, неиспользованная в течение календарного (финансового) года, не может быть использована учреждением в следующем году.

V. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

52. Молодым специалистам, впервые приступившим к работе, в течение первых трех лет работы в учреждении устанавливается ежемесячная компенсационная выплата в размере 30% должностного оклада, установленного за ставку заработной платы по основной должности, при соблюдении следующих условий:

- 1) возраст специалиста не превышает 35 лет;
- 2) наличие у молодого специалиста диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего или среднего профессионального образования по профилю работы учреждения;
- 3) молодой специалист относится к основному персоналу учреждения и работает в учреждении на основном месте работы по специальности, указанной в дипломе.

53. Оплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном на 35% размере.

Каждый час работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

54. В порядке и случаях, установленных трудовым законодательством, к окладу работника устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством по результатам аттестации рабочего места (условий труда).

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, а также ранее установленные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест.

55. Работникам учреждений (структурных подразделений, филиалов учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах (рабочий поселок, поселок, село, деревня, участок), в целях поддержания стабильности коллективов, сохранения и закрепления кадрового состава устанавливается компенсационная выплата в размере 25% от оклада (далее – выплата за работу в сельской местности).

Выплата за работу в сельской местности не образует нового оклада.

56. Оплата труда работников осуществляется с применением районного коэффициента в размере 1,3 и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим законодательством.

Директор МКУК Атагайского МО

Талащук С.А.



Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения культуры Атагайского
муниципального образования

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ МЕСЯЦ ЛИБО
ЗА НОРМУ ТРУДА (ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)**

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Наименование должности (профессии)	Оклад, руб.
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	8580

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Наименование должности (профессии)	Оклад, руб.
Библиотекарь	9861
Главный библиотекарь	
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	

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

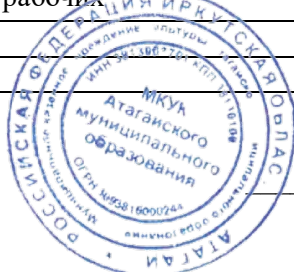
Наименование должности (профессии)	Оклад, руб.
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	11255
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской	
Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	

**ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Глава 1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Наименование должности (профессии)	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6766
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений	

Директор



С.А. Талашук

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Отнесение учреждения к группе оплаты труда (её подтверждение, изменение) производится исходя из среднегодовых статистических показателей за предшествующий год, характеризующих масштабы управления учреждением, на основе статистической, финансовой и иной отчетной документации.

2. На период капитального ремонта (при наличии подтверждающих документов), за учреждением сохраняется группа оплаты труда, определенная до начала ремонтных работ, но на срок не более двух лет.

3. Показатели, характеризующие масштабы управления учреждением, определяются в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечания	Подтверждающий документ
1. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ВСЕХ ТИПОВ УЧРЕЖДЕНИЙ				
1.1	Количество штатных единиц	0,5 балла	За каждую штатную единицу	Утвержденное и согласованное с ГРБС штатное расписание учреждения
1.2	Суммарная площадь всех занимаемых учреждением помещений, включая арендованные и безвозмездно используемые, квадратных метров	0,1 балла	За каждый квадратный метр	Документ, подтверждающий право учреждения занимать помещения
1.3	Число отдельных зданий, в которых расположены, занимаемые учреждением помещения, включая арендованные и безвозмездно используемые помещения, единиц	5 баллов	За каждое здание	Документ, подтверждающий право учреждения занимать помещения
1.4	Наличие автономной, эксплуатируемой котельной, единиц	10 баллов	За каждую котельную	Паспорт котельной, утвержденный уполномоченным лицом
1.5	Работа учреждения в условиях самостоятельного ведения бухгалтерского учета	10 баллов	Независимо от количества, при наличии в штатном расписании	Утвержденное и согласованное с ГРБС штатное расписание учреждения

			учреждения должности бухгалтер	
1.6	Количество эксплуатируемого автотранспорта, единиц	5 баллов	За каждый автомобиль	Документ, подтверждающий право учреждения на эксплуатацию автотранспорта
2. ПРОФИЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО ТИПА				
2.1	Количество постоянно действующих на базе учреждения клубных формирований, включая коллективы, имеющие звание «Народный», единиц	1 балл	За каждое клубное формирование	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 7-НК
2.2	Количество постоянно действующих на базе учреждения коллективов, имеющих звание «Народный», единиц	2 балла	За каждый коллектив	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 7-НК
2.3	Численность участников постоянно действующих на базе учреждения клубных формирований, включая участников коллективов, имеющих звание «Народный», человек	0,05 балла	За каждого участника	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 7-НК
2.4	Количество культурно - досуговых мероприятий, организованных и проведенных специалистами учреждения, единиц	0,05 балла	За каждое мероприятие	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 7-НК
3. ПРОФИЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОБЩЕДОСТУПНЫХ (ПУБЛИЧНЫХ) БИБЛИОТЕК				
3.1	Число зарегистрированных пользователей, человек	0,05 балла	За каждого человека	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 6-НК
3.2	Число посещений, единиц	0,01 балла	За каждую единицу	Отчет по форме федерального статистического наблюдения № 6-НК

4. Руководитель учреждения обязан ежегодно в период с 1 по 15 января представить ГРБС показатели, установленные пунктом 3 настоящего Порядка за предшествующий год, с приложением подтверждающих документов по Форме 1.

Показатели, характеризующие масштабы управления учреждением

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Сумма баллов	Наименование и реквизиты подтверждающего документа
	...			
	ВСЕГО:	X		X

5. Группа оплаты труда учреждения определяется по сумме баллов в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Группа оплаты труда	I	II	III	IV
Сумма баллов	свыше 350	от 201 до 350	от 100 до 200	менее 100

Директор МКУК Атагайского МО

Талащук С.А.

