**ПРОЕКТ**

**2021 г. № -од**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Иркутская область**

**ЖИГАЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ раЙон**

**УСТЬ-ИЛГИНСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УСТЬ-ИЛГИНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «РОДНИК»**

В соответствии со статьями 135-144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Усть-Илгинский культурно-информационный центр «Родник», статьей 23, 46 Устава Усть-Илгинского муниципального образования,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Усть-Илгинский культурно - информационный центр «Родник» (прилагается).

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Усть-Илгинские вести**»** и разместить на официальном сайте администрации Усть-Илгинского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 марта 2021 года.

Глава администрации Усть-Илгинского

сельского поселения А.В. Шелковников

|  |
| --- |
|  |

Утверждено

Постановлением администрации

Усть-Илгинского сельского поселения

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УСТЬ-ИЛГИНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «РОДНИК*»***

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Усть-Илгинский культурно-информационный цент «Родник» (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» (в редакции от 1 апреля 2020 года);

- 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»;

- 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 «Усть-Илгинский культурно-информационный цент «Родник», (далее – учреждение).

2. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых должностей;

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-условия осуществления иных выплат.

3. Фонд заработной платы работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплаченной работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор работников учреждения.

5. 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. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

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.

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.

12. Периодичность индексации заработной платы работников учреждений культуры в связи с ростом цен на товары и услуги определяется в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

**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 профессиональным квалификационным группам (далее – 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.Аттестация работников учреждений культуры и искусства осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников, с целью установления соответствия работника занимаемой должности.

Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждений.

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) надбавка 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. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

2**.** Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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, награжденным знаком отличия, орденами, медалями по основному профилю профессиональной деятельности.

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 Усть-Илгинского 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 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 Усть-Илгинского культурно-информационный центр «Родник», подведомственного администрации Усть-Илгинского муниципального образования

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

Усть-Илгинского 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. |
| 3 Профессиональная квалификационная группа | |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
| Библиотекарь | 8619 |
| Художественный руководитель | 8619 |
| 4 Профессиональная квалификационная группа | |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |  |
| Руководитель клубного формирования | 9838 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

Усть-Илгинского культурно - информационный центр

«Родник», подведомственного администрации

Усть-Илгинского 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