

Приложение 1  
к постановлению  
главы МО «Куйта»  
от 15.08.2012 № 74-П

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАНИЯ «КУЙТА»**

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Куйта» (далее – МО «Куйта»), в отношении которых муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-культурный центр» МО «Куйта» (далее МБУК «ИКЦ» МО «Куйта»), является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп (с изменениями) «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения МО «Куйта».

На основании настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

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

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

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

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

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

в) от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

5. В штатное расписание учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

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

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений.

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

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

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

8. Не допускается не включение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, 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, и предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня бюджета на очередной финансовый год.

## **Раздел II.**

### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

#### **Подраздел 1.**

#### **ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

12. Размеры должностных окладов (далее - окладов) работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

13. 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.

14. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

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

15. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$ДО = МО + МО * ПК, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

16. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений, в соответствии с *приложением 1* к настоящему Положению.

17. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 20-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

18. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование.

19. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за

квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

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

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, предусмотренный локальным актом об оплате труда.

21. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории;

б) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,25 - имеющим 1 класс;

0,10 - имеющим 2 класс.

22. 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.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать 0,35.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

## Подраздел 2.

### КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

23. 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) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

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

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.

г) надбавка за работу в сельской местности

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

24. 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. Доплата устанавливается в размере до 12% к окладу(должностному окладу) по результатам аттестации рабочих мест.

25. 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.

Выплаты работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливаются в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения.

26. 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. 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.

28. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 35 процентов к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы.

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

30. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Подраздел 3.**

### **СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

31. Работникам учреждений локальными актами об оплате труда устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Настоящий подраздел также применяется к оплате труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров учреждений в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

32. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 5 процентов минимального оклада;

за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 5 процентов минимального оклада;

б) надбавка работникам музеев, библиотек и других учреждений - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

в) надбавка работникам учреждений за реализацию проектов, непредусмотренных муниципальными заданиями учреждений – за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного государственного задания учреждения (перевыполнение плановых показателей государственного задания учреждения);

г) за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям путем разработки и реализации учреждениями планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств;

Размер надбавок указанных в подпунктах «б» – «г» настоящего пункта – от 15 процентов до 100 процентов минимального оклада.

33. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при значительном объеме выполняемых работ от общего объема работ структурного подразделения учреждения и (или) учреждения, высокой сложности обрабатываемых информационных запросов и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Иркутской области и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов муниципального образования «Куйта», официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Иркутской области, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

Размер надбавок указанных в подпунктах «а» – «б» настоящего пункта – от 15 процентов до 100 процентов минимального оклада.

34. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

за почетное звание «Народный артист РФ» - в размере 35 процентов минимального оклада;

за почетное звание «Заслуженный артист РФ» - в размере 30 процентов минимального оклада.

за почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ» - в размере 30 процентов минимального оклада.

за почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ» - в размере 30 процентов минимального оклада.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника;

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 10 процентов минимального оклада;

в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере 40 процентов минимального оклада;

за ученую степень кандидата наук – в размере 35 процентов минимального оклада.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

г) работникам учреждений, применяющих в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей иностранные языки и национальные языки бурятского народа и иных народов, традиционно проживающих на территории Усть-Ордынского Бурятского округа, с учетом объема обязанностей, требующих применения иностранных языков - за применение иностранных языков в размере 15 процентов минимального оклада.

д) работникам учреждений культуры за достижения показателей деятельности муниципального учреждения культуры, в размере от 15 процентов до 100 процентов минимального оклада.

35. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

Премиальные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

36. Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда соответствующих учреждений.

37. Основанием выплаты премии по итогам работы за год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок, является участие в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

38. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в исполнительный орган государственной власти Иркутской области, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения, (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию;

б) награждении работника Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю;

в) награждении работника Почётной грамотой министерства образования Иркутской области и (или) министерства культуры и архивов Иркутской области и (или) Службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов учредителю, подтверждающих награждение Почётной грамотой.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах

Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

39. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях печатных средств массовой информации, в учреждениях образования и учреждениях культуры и муниципальных учреждениях по сохранению историко-культурного наследия, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению образованием и (или) культурой, историко-культурным наследием, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере образования и (или) культурной деятельности граждан и организаций и (или) сохранения историко-культурного наследия при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5, в размере 1 минимального оклада работника одновременно

40. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат).

41. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

42. Представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется их непосредственным руководителем или лицом, уполномоченным руководителем данного учреждения.

Представление составляется на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в месяц (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия.

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

### **Раздел III.**

## **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

44. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждениями, заместителей руководителей учреждений (далее – заместители руководителей), главных бухгалтеров учреждений (далее – главные бухгалтеры).

45. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, установлен в соответствии с *приложением 2* к настоящему Положению.

46. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утвержден приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области».

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

47. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, не имеющих квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

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

48. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 20-50 процентов ниже должностных



окладов руководителей соответствующих учреждений в зависимости от сложности должностных обязанностей.

49. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные пунктами 32 – 34, 54 настоящего Положения;

б) надбавка за достижение показателей результативности и качества работы учреждений, утвержденных нормативным правовым актом учредителя;

в) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых приказом учредителя (далее – критерии оценки эффективности);

г) премиальные выплаты, предусмотренные пунктами 40, 41 настоящего Положения.

50. Для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные:

а) пунктами 32-34, 54 настоящего Положения;

б) премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 35 настоящего Положения.

51. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения, не реже 1 раза в полгода и указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

Размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с подразделами 2 и 3 раздела II настоящего Положения.

#### **Раздел IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

53. 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 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 на территории муниципального образования «Аларский район»

д) награжденным наградами Иркутской области и наградами Усть-Ордынского Бурятского автономного округа.

е) имеющим почетные звания Иркутской области и почетные звания Усть-Ордынского Бурятского автономного округа в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

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

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

54. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям,

предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 54 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

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

56. 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.

57. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «в» пункта 54 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления стипендий и премий.

58. 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.

59. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

60. Размер материальной помощи составляет:

- а) для руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – от 1 до 5 должностных окладов работника;
- б) для иных работников - от 1 до 3 должностных окладов работников.

Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным работникам, иным работникам принимается коллегиально на основании письменного заявления.

Порядок выплаты материальной помощи руководителям учреждений устанавливаются нормативным правовым актом отдела культуры администрации МО «Куйта».

Порядок определения размеров и предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальными актами об оплате труда.

К Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «Куйта», в отношении которых МБУК «ИКЦ» МО «Куйта» является главным распорядителем бюджетных средств.

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации МО «Куйта» по профессиональным квалификационным группам**

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

<b>1. Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	
Художественный руководитель, культорганизатор	2250, 2470
<b>2. Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
Библиотекарь	2720, 3280
<b>3. Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>	
Заведующий СК	2720,2990,3280

**2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н**

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1600 – 1 квалификационный разряд, 2030 – 2 квалификационный разряд,
Истопник	
Электрик	
Техничка	

Приложение 2

К Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «Куйта», в отношении которых МБУК «ИКЦ» МО «Куйта» является главным распорядителем бюджетных средств.

**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 муниципального бюджетного учреждения МБУК «ИКЦ» Муниципального образования «Куйта» по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»**

**1. Прочая деятельность в области культуры:**

Заведующий СДК, зав.клубом

Библиотекарь