**18.01.2024г. №2/4**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ЧУНСКИЙ РАЙОН**

**ГЛАВА ТАРГИЗСКОГОМУНИЦИПАЛЬНОГО ОРАЗОВАНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО ЦЕНТРА» ТАРГИЗСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА 2024 ГОД.**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года, № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 40 Закона Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Уставом Таргизского муниципального образования,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУК «Культурно-досугового центра» Таргизского муниципального образования (приложение №1).

2. Контроль за выполнением данного постановления возложить на директора МКУК «Культурно-досугового центра» Таргизского муниципального образования» Кругликову Л.С.

3. Опубликовать настоящее Постановление в газете «Информационный вестник» Таргизского муниципального образования, на официальном сайте Таргизского муниципального образования и в сети Интернет.

4. Постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Глава Таргизского

муниципального образования

В.М.Киндрачук

приложение №1

к постановлению главы Таргизского

муниципального образования

№ 2/4 от 18.01 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты труда работников МКУК «Культурно-досуговый, центр» ТМО оплата труда, которых осуществляется по системе оплаты труда, отличной от Единой Тарифной сетки.**

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МКУК «Культурно-досуговый, информационный центр» Таргизского МО

1.Отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- статьей 40 Закона Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»»;

- Федеральным Законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- 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»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства экономического развитии, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 г. N 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

- приказом Министерства экономического развитии, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 г. N 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г., протокол N 10,

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 овышающего 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.

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. 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.

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.

 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.

 **Раздел II.**

 **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 **Подраздел 1.**

 **ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

13. 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.

14. 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 2 к настоящему Положению.

15. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, 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.

16. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

 17. 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.

18. 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.

19. 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.

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

а) работникам из числа артистического и художественного персонала:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

б) 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;

0,03 – третьей категории;

21. 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 осуществление 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.

Работникам (специалистам) МКУК «Культурно-досуговый, информационный центр» Таргизского МО

предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается на основании следующих критериев:

- уровень образования (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующим образовании):

- начальное (профессиональное) образование, либо профессиональная подготовка – 5%

- среднее профессиональное образование; -10%

- высшее профессиональное образование (бакалавр)- 15%

- высшее профессиональное образование (специалист) – 20%

 - высшее профессиональное образование (магистр) – 25%

- стаж работы по специальности (занимаемой должности)

от 1 до 5 лет – 10%

от 5 лет до 10 лет – 15%

от 10 лет до 15 лет -20%

от 15 лет до 20 лет -25%

свыше 20 лет – 30%

- прочие факторы (критерии и показатели утверждаются локальным актом учреждения)

При наличии у работников несколько оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0

**Раздел 2**

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

1.1 Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами (эффективными контрактами) функции руководства учреждениями,

Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте).

1.2 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному окладу установленным Разделом 2.1.

1.3 Работникам, вновь назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размеров минимального оклада.

1.6 Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре (эффективном контракте) в соответствии Разделом 3.

**Раздел 2.1.**

**Порядок определения и установления коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителю учреждения.**

2.1. Размеры коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителям муниципальных учреждений, находящихся в ведении Учреждения «Отдел культуры, спорта и молодежной политики Администрации Чунского района» (далее – коэффициенты кратности) определяются согласно таблице 1:

Таблица 1

**Размеры коэффициентов кратности для установления должностных окладов**

**руководителям учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Коэффициент кратности |
| до 50 баллов | 1,5 |
| от 51 до 65 баллов | 1,55 |
| от 66 до 80 баллов | 1,6 |
| от 81 до 95 баллов | 1,65 |
| от 96 до 110 баллов | 1,7 |
| от 111 до 125 баллов | 1,75 |
| от 126 до 140 баллов | 1,8 |
| от 141 до 155 баллов | 1,85 |
| от 156 до 170 баллов | 1,9 |
| от 171 до 185 баллов | 1,95 |
| от 186 до 215 баллов | 2 |
| от 216 до 245 баллов | 2,05 |
| от 246 до 275 баллов | 2,1 |
| от 276 до 305 баллов | 2,15 |
| от 306 до 335 баллов | 2,2 |
| от 336 до 365 баллов  | 2,25 |
| от 366 до 395 баллов | 2,3 |
| от 396 до 425 баллов | 2,35 |
| от 426 до 455 баллов | 2,4 |
| от 456 до 485 баллов | 2,45 |
| от 486 до 515 баллов | 2,5 |
| от 516 до 545 баллов | 2,55 |
| от 546 до 575 баллов | 2,6 |
| от 576 до 605 баллов | 2,65 |
| от 606 до 635 баллов | 2,7 |
| от 636 до 665 баллов | 2,75 |
| от 666 до 695 баллов | 2,8 |
| от 696 до 730 баллов | 2,85 |
| от 731 до 765 баллов | 2,9 |
| от 766 до 800 баллов | 2,95 |
| свыше 800 баллов | 3 |
| свыше 1000 баллов | 4 |

2.2. Количество баллов определяется на основании показателей для определения количества баллов (таблица 2):

 Таблица 2

 **Показатели для определения количества баллов**

**руководителя учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пока- зателя | Наименование показателя | Условие | Количество баллов |
| 1 | Стаж работы в должности | до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 до 20 лет | 25 |
| свыше 20 лет | 30 |
| 2 | Количество работников в учреждении, в том числе специалистов | За каждого работающего | 3 |
| 3 | Количество специалистов, имеющих высшее профильное образование: | За каждого специалиста | 5 |
| 4 | Количество специалистов, имеющих почетные звания – Народный, Заслуженный | За каждое звание специалистов | До 20 |
| 5 | Наличие групп профессиональной ориентации | За каждого | 2 |
| 6 | Наличие коллективов – победителей конкурсов, фестивалей, выставок:РегиональногоВсероссийского и международных уровней | За каждую единицу | 510 |
| 7 | Наличие лауреатов премии Губернатора | За каждого | До 12 |
| 8 | Наличие хоровых коллективов | За каждого | До 10 |
| 9 | Наличие ансамблей | За каждую единицу | До 10 |
| 10 | Наличие хореографических коллективов | За каждую единицу | До 5 |
| 11 | Наличие творческих коллективов | За каждую единицу | До 10 |
| 12 | Участие специалистов в мастер-классах, курсах повышении квалификации, семинарах, методических объединений | За каждую единицу | до 40 |
| 13 | Участие творческих работников в смотрах, конкурсах, выставках следующих уровней:МеждународногоВсероссийскогоРегиональногообластногоМежмуниципальногорайонного: | за каждого участника или творческого коллектива | до 15до 15до 10до 10до 10 |
| 14 | Организация и проведение концертных выступлений профессиональных коллективов, солистов | за каждую единицу | до 15 |
| 15 | Использование инновационных экспериментальных проектов, программ:Регионального, областногоВсероссийского и международного уровня | за каждую единицу | До 10До 15 |
| 16 | Участие в муниципальных проектах, программах | за каждый  | до 20 |
| 17 | Проведение капитального ремонта, реконструкции зданий, помещений | за каждую единицу | до 20 |
| 18 | Наличие концертных выставочных залов | за каждую единицу | До 10 |
| 19 | Наличие музея  | – | 10 |
| 20 | Наличие специальных помещений (мастерская, костюмерная ) | За каждую единицу | До 20 |
| 21 | Оказание платных услуг населению с учетом запросов и потребностей | За каждую единицу | До 40 |
| 22 | Участие в программе культурно-просветительская деятельность | За каждую единицу | До 40 |
| 23 | Участие в программе мероприятий других учреждений и организаций | за каждую единицу | До 30 |
| 24 | Проведение самостоятельных мероприятий или концертных программ | за каждую единицу | До 70 |
| 25 | Организация различных форм культурно-просветительской, культурно-массовой и культурно - досуговой деятельности на основе различных категорий населения | за каждую параллель | 10 |
| 26 | Разработка рекламных материалов, методик сохранения распространения традиционной многонациональной культуры на современном этапе развития общества | За каждую единицу | 10 |
| 27 | Разработка положений о конкурсах, фестивалях, праздниках, выставках и др. | за каждую | 5 |
| 28 | Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения | За каждую единицу | 1 |
| 29 | Наличие и использование оборудованных мастерских, костюмерных | За каждую | 3 |

**Подраздел 3.**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

22. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

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).

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 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 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.

25. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316,317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 96 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 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Подраздел 4.**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

31. Работникам МКУК «Культурно-досуговый, информационный центр» Таргизского МО

 (специалистам, руководителям, техническим исполнителям,) устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы от 10%-30%;

б) за своевременно, качественно выполненную работу от 10%-30%;

в) премиальные выплаты по итогам работы до 25%;

г) надбавка специалистам, методистам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и муниципальные целевые программы от 20%-30%;

е) За дополнительные виды работ не предусмотренные в должностных инструкциях работников от 25%-40%;

 ё) Надбавка за масштабность устанавливается работникам учреждений культуры за расширение объема работ, сложность информационных запросов, координацию деятельности муниципальных учреждений культуры и выездную работу от 10%-30%;

 ж) За соблюдение внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций утвержденных и установленных в МКУК «Культурно-досуговый, информационный центр» Таргизского МО от 10%-30%;

 з) За сложность и напряженность труда от 30%-50%;

 и) Работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

за подтверждение почетного звание «Народный» - в размере не менее 30 процентов минимального оклада;

 за присвоение почетного звание «Народный» - в размере не менее 35 процентов минимального оклада;

започётное звание «Заслуженный» - в размере не менее 30 процентов минимального оклада.

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

 32. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – не менее 10%;

* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – не менее 10%;
* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – не менее 10%;
* участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий - не менее 10%;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – не менее 10%;

Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу и при условии выполнения всех критериев составляет 25%.

 Основанием выплаты премии по итогам работы за месяц является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы необходимо учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

33. 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).

 34. 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 пунктом 31 настоящего Положения.

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.

37. Представление установленного образца направляется в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется:

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам. Рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия.

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

39. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат составляет 95 процентов средств на оплату труда с учетом компенсационных выплат, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

**Раздел 5.**

**ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

 Работникам учреждений может предоставляться единовременная материальная помощь в случае смерти близких родственников, при стихийном бедствии, пожаре.

Материальная помощь, либо единовременное поощрение выплачивается в размере минимального оклада, на который начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

40. Материальная помощь, работникам учреждения, и руководителю учреждения(далее-работники учреждения) оказывается, по письменному заявлению при наступлении следующих случаев:

 1)причинение работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий;

2) причинение работнику материального ущерба в связи с пожаром;

3) квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

4) материальными затруднениями в связи с продолжительной болезнью работника и членов его семьи, смертью членов семьи: супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, родных сестер, другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты;

5) вступление в законный брак работника учреждения в первый раз;

6) рождение (усыновление) ребенка у работника учреждения;

7) юбилейные даты работника учреждения

Материальная помощь работнику учреждения может оказываться несколько раз в год с учетом фактических обстоятельств, наступления случаев, предусмотренных пунктом 40 настоящего Положения.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из членов его семьи.

Членами семьи работника учреждения считаются: родители, супруг, супруга, дети, братья и сестры (родные).

41. Выплата материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом руководителя, обладающим правом приема на работу, по заявлению работника учреждения с приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

 42. Документами, подтверждающими право на получение материальной помощи работниками учреждения являются:

1) при причинении материального ущерба в результате стихийных бедствий – справка органа местного самоуправления по месту жительства работника учреждения о причинении ущерба с указанием суммы ущерба;

 2) при причинении материального ущерба в связи с пожаром – справка территориального отдела надзорной деятельности МЧС с указанием причин пожара и суммы материального ущерба;

 3) в случае квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – справка территориального отдела МВД России;

4) в связи с материальными затруднениями: болезнью работника учреждения и членов его семьи - копия договора на оказание платных медицинских услуг с медицинским учреждением, счета, кассового (или товарного) чека, официального документа подтверждающего родство; смертью членов семьи работника учреждения – копия свидетельства о смерти, официального документа подтверждающего родство; другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты – копии договоров, счетов, кассовых (или товарных) чеков;

5) при вступлении в законный брак работника учреждения - копия свидетельства о заключении брака;

6) при рождении (усыновлении) ребенка у работника учреждения – копия свидетельства о рождении ребенка;

Копии предоставляемых документов заверяются руководителем учреждения.

43. Право на получение материальной помощи у работников учреждений возникает со дня приема на работу.

44. При наступлении любого из случаев, предусмотренных [подпунктами 1](#P319)-[4](#P321), пункта 42 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет от 5 до 40 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного [подпунктом](#P322) 5 пункта 42 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 6 пункта 49 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей на каждого ребенка.

 45. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

 46. Материальная помощь работнику учреждения выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

 47. Источник финансирования материальной помощи – средства бюджета Учредителя - администрации Таргизского муниципального образования.

 Директор: Л.С.Кругликова

Минимальные размеры окладов (ставок) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп должностей работников МКУК «Культурно-досуговый центр» Таргизского МО

**1.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

|  |
| --- |
| **3 квалификационный уровень** |
| Директор Заведуюшая структурным подразделением | 23 88111 940  |

|  |
| --- |
| **3. Профессиональная квалификационная группа** |
| **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** |
| Художественный руководитель | 10 204 |
|  Заведующая библиотекой |  10 204 |
|  Художественный руководитель  |  10 204 |  |
|  Аккомпаниатор - концермейстер | 4 470 |
|  Заведующая библиотекой |  10 204 |

Перечень должностей работников МКУК «Культурно-досуговый центр» Таргизского МО

**1. Группа должностей руководители:**

-Директор

-Заведующая структурным подразделением

**2.Группа должностей специалисты**

- художественный руководитель

- заведующая библиотекой

- художественный руководитель

- аккомпаниатор- концертмейстер

- заведующая библиотекой

Директор: Л. С. Кругликова.