**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ (РОССИЯ)**

**РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)**

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«САДЫНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭВЕНКИЙСКИЙ НАСЛЕГ»**

**«САДЫН НАЦИОНАЛЬНАЙ ЭВЕНКИЙСКЭЙ НЭһИЛИЭК»**

**МУНИЦИПАЛЬНАЙ ТЭРИЛЛИИ ДЬАhАЛТАТА**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**«25» января 2019 г. № 2-1**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**муниципального учреждения культуры «Биракан»**

 **МО «Садынский национальный эвенкийский наслег»**

**Мирнинского района Республики Саха (Якутия)**

Во исполнения Постановлении Правительства Республики Саха (Якутия) от 02.10.2017 № 320 "О мерах по реализации в 2017 - 2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 г. № 1616 "О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 - 2017 годы", Постановление Главы МО «Мирнинский район» от 26.01.2018 г. № 0055 «Об установлении величины минимальной заработной платы работникам бюджетной сферы, финансируемым за счет бюджета МО «Мирнинский район», Постановление Главы МО «Мирнинский район» от 15.11.2018 г. № 1628 «О внесении изменений в постановление Главы района от 28.11.2014 г. № 2211 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Мирнинский район» Республики Саха «Якутия»

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан» муниципального образования «Садынский национальный эвенкийский наслег» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) в новой редакции (приложение№ 1).
2. Считать утратившим силу Постановление от 29 января 2018 г. № 2/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Биракан» МО «Садынский национальный эвенкийский наслег» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)
3. МКУ СДК «Биракан» МО «Садынский национальный эвенкийский наслег» (Неустроевой Г.К.) при разработке локальных нормативно-правовых актов руководствоваться данным Положением.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшее с 01 января 2019 года.
5. Обнародовать настоящее постановление на официальном сайте МО «Мирнинский район» ([www.алмазный-край.рф](http://www.алмазный-край.рф)).
6. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

**Глава МО**

**«Садынский национальный**

 **эвенкийский наслег» И.И.Игнатьев**

|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»****Директор МКУ СДК «Биракан» с.Сюльдюкар** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Неустроева Г.К.** **« 25 » января 2019 г.**  | **«УТВЕРЖДАЮ»****Глава МО «Садынский национальный** **эвенкийский наслег»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Игнатьев** **« 25 » января 2019 г.**  |

**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения**

**культуры Сельский дом культуры**

**«Биракан» с.Сюльдюкар Мирнинского**

**района Республики Саха (Якутия)**

**2019 г.**

# Утверждено Постановлением

Главы МО «Садынский

национальный эвенкийский наслег»

 № 2-1 от « 25 » января 2019 г

# ПОЛОЖЕНИЕ

#  об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «БИРАКАН» муниципального образования «Садынский национальный эвенкийский наслег» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)

**1. Общие положения**

# 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «БИРАКАН» муниципального образования «Садынский национальный эвенкийский наслег» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 сентября 2015 года № 364 «О мерах по реализацию в 2015 году Указа Президента Республики Саха (Якутия)от 29.08.2012 г. № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия)на 2012-2017 годы», Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 г. №1616 « О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан» с. Сюльдюкар (далее- учреждение).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4 Должности и профессии работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения культуры и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Настоящее Положение включают в себе:

-профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), используемые в учреждении;

*-* размеры окладов (должностных окладов);

*-*размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;

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

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, перечень выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан» с. Сюльдюкар.**

2.1. Заработная плата специалистов учреждений культуры муниципальных образований состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера (премии).

2.2. Оклады специалистов учреждений культуры муниципальных образований устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах :

Размеры окладов специалистов муниципальных учреждений культуры на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена» *(специалист по фольклору)* | 5150 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава» (*художественный руководитель)* | 6274 рублей |

2.3. Настоящим Положением специалистам муниципальных учреждений культуры устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

- к окладу по квалификационному уровню;

-за квалификационную категорию для работников учреждений культуры;

-за стаж работы, выслугу лет;

**-**по учреждению (структурному подразделению);

-повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

 - персональный повышающий коэффициент к окладу;

 - доплата за работу в сельской местности.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням :

устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно Приложению № 1 в размерах:

|  |
| --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена» |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена» |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень5квалификационный уровень | 0,160,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава» |
| 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень | 0,100,20 |

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию :

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется ПК за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный – до 100%;

- ведущий – до 80%;

-высшей категории – до 60%;

-первой категории – до 40%;

-второй категории – до 20%;

2.3.3. Повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет -

 устанавливается специалистам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности:

для специалистов библиотек- в библиотеках;

для специалистов музеев –в музеях;

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях.

Порядок определения стажа, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 10%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 15%;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 25%.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные ) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Отраслевой («Отличник культуры») – 10%

Почетное звание («Заслуженный») - 20%

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Повышающий коэффициент за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до10%;

за 2 и более иностранных языков – до 15%.

2. 3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу –

может быть установлен работникам учреждений культуры с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0

2.3.6.Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) для специалистов учреждений искусства, культуры и кинематографии

Повышающий коэффициент – до 1,65

2.4. Повышающие коэффициенты вводятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах экономии ФОТ. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

 Повышающие коэффициенты к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений культуры устанавливаются согласно раздела 6 настоящего Положения.

2.6.Премиальные выплаты работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |
| --- |
| Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры ведущего звена» |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник |
| 2 квалификационный уровень | Научный сотрудник |
| 5 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник |
| Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры » |
| 2 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудникУченый секретарь |

**3.Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1 Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» ( в редакции приказа от 03.12.08 г. №683-ОД):

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 2000 рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 2300 рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 2900 рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 3800 рублей |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10-15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2 Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

-повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;

- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;

-персональный повышающий коэффициент к окладу;

-повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

-повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и использование в работе иностранного языка.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням -

устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» и от 3 декабря 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»:

|  |  |
| --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень | 0,24 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень | 0,24 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет -

По общеотраслевым должностям служащих повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих. В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| От 1 до 3 лет | до 0,05 |
| Свыше 3 лет до 5 лет | до 0,10 |
| Свыше 5 лет | до 0,15 |

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу –

может быть установлен работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 1,5.

3.2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) может устанавливаться за особые условия труда в пределах до 2,0

3.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные ) знаки отличия, знание и использование в работе иностранного языка

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Ученая степень кандидата наук – не менее 0,10

Ученая степень доктора наук - не менее 0,20

Отраслевой (ведомственный знак) – не менее 0,10

Почетное звание - не менее 0,20

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Повышающий коэффициент за знание и использование в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;

за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

 Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим муниципальных учреждений культуры устанавливаются согласно раздела 6 настоящих Рекомендаций.

3.5.Премиальные выплаты общеотраслевым служащим муниципальных учреждений культуры устанавливаются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящих Рекомендаций.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

4.1.Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н, приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» ( в редакции приказа от 03.12.08 г. №683-ОД):

Оклады работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размер оклада (ставки), рублей |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 2658 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 3060 |

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

-повышающий коэффициент по квалификационным уровням;

-повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;

-персональный повышающий коэффициент;

-повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей.

-повышающий коэффициент за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

-за вредность

4.2.1.Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

|  |  |
| --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня2 квалификационный уровень | 0,05 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,12 |
| 3 квалификационный уровень | 0,25 |
| 3 квалификационный уровень | 0,40 |

4.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет:

 По общеотраслевым профессиям рабочих повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в республиканских государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| От 1 до 3 лет | до 0,05 |
| Свыше 3 лет до 5 лет | до 0,10 |
| Свыше 5 лет | до 0,15 |

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных и внебюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

4.2.4. Повышающий коэффициент за классность водителям - :

Устанавливается водителям 1 класса – до 0,25

 водителям 2 класса –до 0,15.

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ №248 от 20.05.2008 г., выплата за классность не устанавливается.

4.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные ) знаки отличия

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Отраслевой (ведомственный знак) –не менее 0,10

Почетное звание -не менее 0,20

4.2.6. Повышающий коэффициент по учреждению(структурному подразделению) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в муниципальных учреждениях культуры, устанавливаются в следующих размерах:

-с 01 августа 2014 год – до 0,10;

-с 01 октября 2014 года – до 0,20.

4.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящих Рекомендаций.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящих Рекомендаций.

4.6. В целях определения размера должностного оклада и ПК по квалификационному уровню отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, фотограф, маляр по отделке декораций, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь – электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; закройщик театральных костюмов, портной театральных костюмов, обувщик по изготовлению театральной обуви. |
| 3 квалификационный уровень | Сантехник, слесарь – сантехник, газооператор, газоэлектросварщик, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; |

Размер оклада и повышающих коэффициентов по квалификационному уровню определяются в соответствии с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 3 декабря 2008 года № 683-ОД).

**5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры**

5.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»(указанные в Приложении №2) в размерах :

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размер оклада (ставки), рублей |
| Профессии рабочих первого уровня | 2 394 |
| Профессии рабочих второго уровня | 2 658 |

5.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

-повышающий коэффициент по квалификационным уровням;

-повышающий коэффициент за выслугу лет;

-персональный повышающий коэффициент;

-повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

-повышающий коэффициент за вредность.

 5.2.1.Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессии рабочих первого уровня2 квалификационный уровень | 0,50 |
| Профессии рабочих второго уровня |  |
| 2 квалификационный уровень | 0,15 |
| 3 квалификационный уровень | 0,25 |
| 4 квалификационный уровень | 0,30 |

5.2.2.Повышающий коэффициент за выслугу лет -

устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| От 1 до 3 лет | до 0,05 |
| Свыше 3 лет до 5 лет | до 0,10 |
| Свыше 5 лет | до 0,15 |

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

5.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных и внебюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

5.2.4 Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

 почетное звание – не менее 0,20;

 отраслевой (ведомственный) знак отличия – не менее 0,10.

Применяется по основной работе только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

5.2.5. За вредность

Повышающий коэффициент за вредность устанавливается с условиями труда уборщицы в размере 12 %.

5.2.6. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в муниципальных учреждениях культуры, устанавливаются в следующих размерах:

-с 01 августа 2014 год – до 0,10;

-с 01 октября 2014 года – до 0,20.

5.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящих Рекомендаций.

5.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, в установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Доплата за совмещение профессий должностей.

Доплата за совмещение профессий должностей устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Рекомендуемый размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер доплаты и срок , на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рекомендуемый размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии статьи 105 ТК РФ. Доплата производится в размере до 30 % должностного оклада. Конкретный размер доплаты, порядок и условия разделения рабочего дня на части устанавливаются локальным нормативными актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

6.6. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

6.7.Доплата за работу в ночное время ;

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Рекомендуем сохранить тот процент за работу в ночное время, который действовал до перехода на новую систему оплаты труда.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

6.9.Доплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10.Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя в пределах фонда оплаты труда.

**7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год, и составляет до 1,5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы оплаты труда.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

 7.2.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей культурно-досуговых учреждений производится согласно приложения №4.

7.2.2.Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается на 10- 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

7.3. К основному персоналу для расчёта средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложения № 3

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.5. На выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предусматривается фонд премирования, централизованный главным распорядителем бюджетных средств на эти цели в размере до \_2\_\_\_% от фонда оплаты труда учреждения.

Премирование руководителей производится при безусловном выполнении пункта 8.2. Главы 8 «Порядок и условия премирования работников учреждения» настоящего Положения, в противном случае премирование руководителей не осуществляется.

Премирование руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера производятся с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Средства фонда премирования направляются на премирование руководителей за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на другие цели.

Размеры премий, выплачиваемых руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

**8 Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии: - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2.Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее \_35\_ % от бюджетных ассигнований на оплату труда.

8.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки учреждения, согласно Приложения №6,№7. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

-начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

-остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.5.Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

8.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.7. Премии определяются по решению Комиссии, согласно Приложения №8

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1.В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. З N 475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4.По решению руководителя учреждения работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях :

поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

9.5. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- за работу в сельской местности – не менее 0,15;

- за работу в арктических улусах (районах) – не менее 0,05.

Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах и в арктических улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности и в арктических улусах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

**Профессионально – квалификационные группы работников муниципальных**

**учреждений культуры**

|  |
| --- |
| Профессионально – квалификационная группа «Должности технических исполнителей» |
| 1 квалификационный уровень | Контролер билетов |
| Профессионально – квалификационная группа «Должности работников среднего звена» |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий билетными кассами; кассир; заведующий костюмерной;Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссёра. |
| 2 квалификационный уровень | Культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки |
| Профессионально – квалификационная группа «Должности ведущего звена» |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по учетно – хранительной документации; звукооператор; администратор (старший); администратор, ассистент звукооформителя; аккомпаниатор- концертмейстер; библиотекарь, библиограф; библиотекарь – чтец. |
| 2 квалификационный уровень | Редактор библиотеки, методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, народной культуры центра (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; звукооформитель. |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; музыкальный оформитель; специалист по фольклору; специалист службы безопасности. |
| 4 квалификационный уровень | Монтажер. |
| 5 квалификационный уровень | Художник; художник – постановщик по костюмам; художник – дизайнер; художник по свету;Художник – оформитель; концертмейстер; художник – реставратор. |
| Профессионально – квалификационная группа «Должности ведущего звена» |
| 1 квалификационный уровень | Звукорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер; балетмейстер; хормейстер; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования – любительского объединения , студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующие (начальники) другими отделами, службами; заведующий секторам дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно – методического центра народной культуры (культуры и отдыха) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий сектором библиотеки. |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий филиалом библиотеки; заведующий отделом дома (дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом библиотеки, заведующий фондом; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий выставочным залом. |

**Приложение №2**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

**Профессиональные квалификационные группы рабочих**

**учреждений культуры.**

|  |
| --- |
| Профессионально – квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
|  | костюмер; осветитель;реквизитор;установщик декораций; киномеханик;машинист сцены;монтировщик сцены. |
| Профессионально – квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень |  |
| 2 квалификационный уровень |  |
| 3 квалификационный уровень |  |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационным уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. |

**Приложение №3**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры.

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена» |
| 3 квалификационный уровень  | специалист по фольклору |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» |
| 2 квалификационный уровень | художественный руководитель клубного учреждения |

**Приложение №4**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

Показатели и порядок отнесения культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителя

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели |  |
|  | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Количество услуг по организации работы кружков, клубов по интересам и др. клубных формирований,всего | 12 и более | 9-11 | 6-8 | 2 до 5 |
| Количество культурно – массовых мероприятий, всего | 121 и более | 81 -120 | 51 -80 | 30 до 50 |
| Количество посетителей культурно – массовых мероприятий на платной основе,всего | 3051 | 1501-3050 | 501-1500 | До 500 |

 Клубное формирование – добровольное объединение людей, основанное на общности интересов, запросов и потребностей в занятиях любительским художественным, декоративно прикладным, изобразительным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а так же основанное на единстве стремления людей к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных областях общественной жизни, культуры, науки и техники, к овладению полезными навыками в области культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

 Отнесение культурно – досуговых учреждений по группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

 Культурно – досуговые учреждения относятся к соответствующей группе при оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждения культуры.

 Вновь вводимые культурно – досуговые учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по прогнозным показателям в расчете на год.

 Культурно – досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены учредителем на одну группы выше по сравнению с установленной по показателем без выделения на эти цели дополнительных средств из РС (Якутия).

**Приложение №5**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

Группы по оплате труда и коэффициент кратности культурно – досуговых учреждений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование КДУ | Наименование населенного пункта | Группа оплаты | Коэффициенткратности |
|  | **Мирнинский район** |  |  |  |
| 1. | Сельский Дом культуры «Биракан» | с. Сюльдюкар | 2 | до 1,5 |
| 2. | Дом культуры «Каскад», Центр народного творчества «Надежда» | п. Светлый | 2 | до 1,5 |
| 3. | Дом культуры «Вилюйские огни» | п. Чернышевск | 2 | до 1,5 |
| 4. | Сельский Дом культуры  | с. Тас - Юрях | 3 | до 1,2 |

**Приложение № 6**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

**Критерии оценки эффективности деятельности работников основного персонала, используемых для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Критерии** | **Баллы** |
| 1. | Внедрение инновационных форм и методов работы | За каждую форму | 10 |
| 2. | Участие в проектной деятельности | За каждую работупроект | 15 |
| 3. | Участие в организации выставок, ярмарок | За каждое мероприятие | 5 |
| 4. | Создание презентаций, видео- и фотосъёмка мероприятий | За каждую работу-презентация- видео-фотосъёмка |  52 |
| 5. | Работа по сохранению количества участников клубных формирований | По итогам квартала- сохранность -100%- сохранность – 90-99%- сохранность – 70-89% |  1075 |
| 6. | Своевременная сдача отчётов, планов | По итогам года- своевременная сдача- каждый день просрочки |   7- 2 |
| 7. | Участие в культурно-массовых мероприятиях | За каждое мероприятие | 10 |
| 8. | Участие в фестивалях, конкурсах, смотрах | Положительный результат на уровнях:- муниципальный- республиканский, региональный- всероссийский, международный |   4510 |
| 9. | Концерты, спектакли, представления, в том числе выездные | За каждое мероприятие  | 10  |
| 10. | Выполнение дополнительных заданий, работ, не включенных в план, не входящих в должностные обязанности, не предусмотренных муниципальным заданием; | За каждую работу | 5 |
| 11. | Своевременное прохождение курсов повышения квалификации | Своевременное прохождение | 5 |
| 12. | Участие в мероприятиях с незащищёнными слоями населения | За каждое мероприятие | 7  |
| 13. | Наличие программы развития коллектива | - 3-5 страниц- 5-8 страниц | 57 |
| 14. | Создание авторских произведений, сценариев | За каждую работу | 5 |
| 15. | Художественное оформление праздников | За каждое оформление- городских мероприятий;- мероприятий с социально незащищёнными слоями населения |   5   2 |
| 16. | Запись фонограмм | За каждое мероприятие- городское- спектакль, концерт- мероприятий с социально незащищёнными слоями населения |  75   7 |
| 17. | Нарушение трудовой дисциплины, охраны труда, техники безопасности | По итогам квартала- отсутствие нарушений- каждое нарушение |   5- 3 |
|  18. | Организация и проведение массовых праздников  | За каждое мероприятие | 15 |
|  |  |  |  |

  **Приложение № 7**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский домкультуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

**Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей  иным работникам, используемых для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель результативности и качества  | Баллы |
| **1. Результаты деятельности** |
| 1.1. | **Уборщик служебных помещений:**- обеспечение содержания помещений и кабинетов в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда -- работа на высоте при мытье окон, плафонов освещения, чистка одежды сцены, жалюзи -- высокий уровень производственной дисциплины -- работа в условиях расширения зоны обслуживания и (или) увеличение объёма работ (замещение отсутствующего) –- выполнение дополнительных заданий, работ не входящих в должностные обязанности - |   до 10до 5до 5до 10до 5 |

**Приложение № 8**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан»

от « 09 » января 2019 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о составе и порядке работы комиссии**

**по определению размеров стимулирующих выплат работникам муниципального казенного учреждения культуры**

**Сельский дом культуры «Биракан»**

1. **Общие положения**

       1.1. Комиссия поопределению размеров стимулирующих выплат муниципального казенного учреждения культуры Сельский дом культуры «Биракан», (далее – Учреждение), и премированию работников, (далее – Комиссия), избирается из числа работников Учреждения и специалистов администрации МО «Садынский национальный эвенкийский наслег» на общем собрании трудового коллектива, состав которой на основании протокола собрания трудового коллектива утверждается приказом Учреждения.

       1.2.Основной задачей Комиссии является оценка показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников Учреждения, используемых для начисления стимулирующих выплат.

1.3.Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

1. **Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Состав Комиссии – 4 человека. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии.

2.2. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- оценивает показатели результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников;

- может привлекать к участию в заседаниях Комиссии представителей трудового коллектива Учреждения;

- принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам.

2.4. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у работников Учреждения необходимую для ее деятельности информацию;

- устанавливать работникам Учреждения сроки предоставления информации.

- утверждать решение о размере стимулирующих выплат в отношении каждого работника Учреждения.

**III. Порядок работы комиссии**

3.1.Заседания комиссии проводятся ежемесячно. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

3.2. Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

3.3. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей структурных подразделений Учреждения отчеты по результативности и качеству выполнения должностных обязанностей работников Учреждения ежемесячно, не позднее 3 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Решение Комиссии по оценке результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников Учреждения за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ по Учреждению о проценте стимулирующих выплат за отчетный период.